



CUC GROUP

サステナビリティレポート2024

なぜ私たちは変化に向き合い続けるのか。

「最期まで、自分らしく生きたい」

だれしものが抱く願いを

叶えるのが難しい世の中になりつつある。

急速な高齢化で多死社会が訪れる今、

2040年には、およそ49万人分の

看取り場所が足りなくなるといわれている。

医療が行き届かない。

できない理由を探せば無数にある。

あきらめる方が、ずっと簡単かもしれない。





それでも、私たちはこの大きな壁に挑む。

必要な医療を受けられず、

苦しみや不安を抱えている人がいる。

ひとりきりで病と闘いながら、

人知れず人生の幕を下ろしている人がいる。

医療を求めるすべての人に、

あたたかく寄り添う、患者視点の医療を。


医療は、人々の生活を支え、

希望を灯す、大切な暮らしの一部だから。



患者様を懸命にサポートするために
自身を犠牲にして働いている人がいる。
人材の不足や厳しい労働環境が、
彼らの負担を増やしている。

医療の現場の最前線で働く医療従事者に、
誇りと安心感を持って働ける環境を。
患者様の希望を叶えるには、
まず、彼らがいきいきと働けることが
重要だから。



急速な高齢化、医療費の増大、
生産人口の減少、後継者の不足。
医療の課題は山積みだ。
それは、日本に限った話ではなく、
世界中に医療の普及を阻む問題が生まれている。

医療が不足することは、
人々の人生に希望が不足すること。
そんな未来は、決してあってはならない。

どこにいても、どんな人でも、
必要な医療にアクセスできるように。
希望を胸に、日々を歩めるように。
最期まで、自分らしく生きられるように。

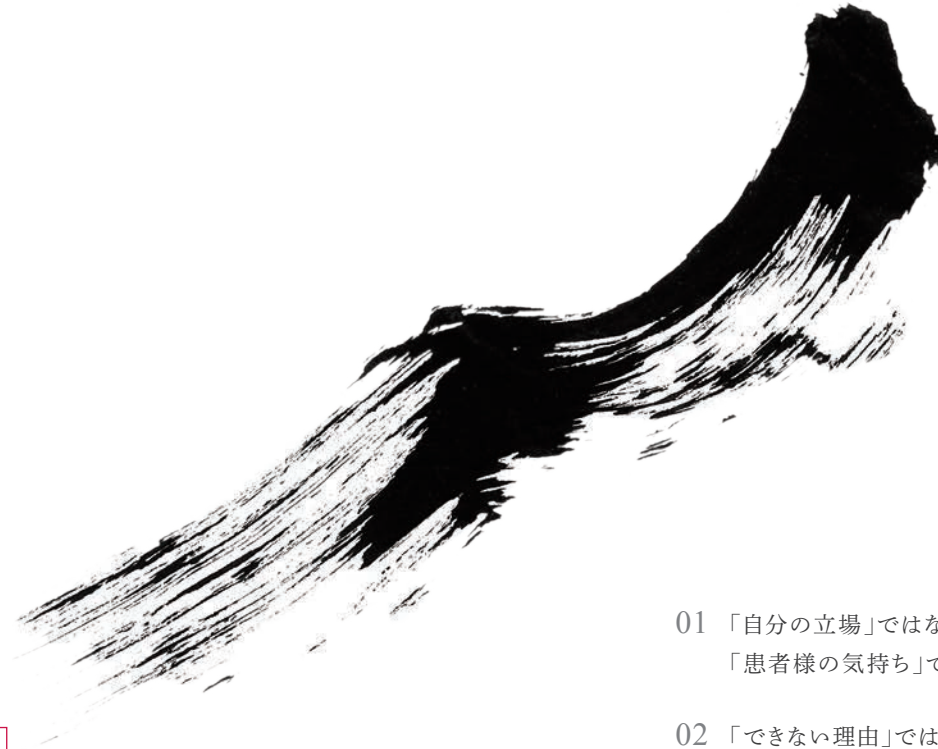
世界に希望がゆきわたるまで、
私たちは変わり続ける。

CUC Partners Philosophy

私たちの使命

Mission

医療という希望を創る。



私たちの使命の出発点

Statement

もっと寄り添う。きっとできる。

ひとりでも多くの方に、こころからの安心を。

私たちは「患者視点の医療の普及」を、なにかがあってもあきらめない。

私たちの歩み方

Way

- | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|
| 01 「自分の立場」ではなく
「患者様の気持ち」で考える。 | 04 「専門性」の前に
「人間性」を重視する。 |
| 02 「できない理由」ではなく
「できる方法」を探して実行する。 | 05 「上下」ではなく
「ひとつのチーム」として
手を重ねる。 |
| 03 「既成概念」にとらわれず
「理想」を追求する。 | |

*CUCパートナーズとは、CUCグループと経営を支援する医療機関を合わせた総称

*CUC Partners Philosophyの原文は株式会社シーユーシーのコーポレートサイトを参照ください



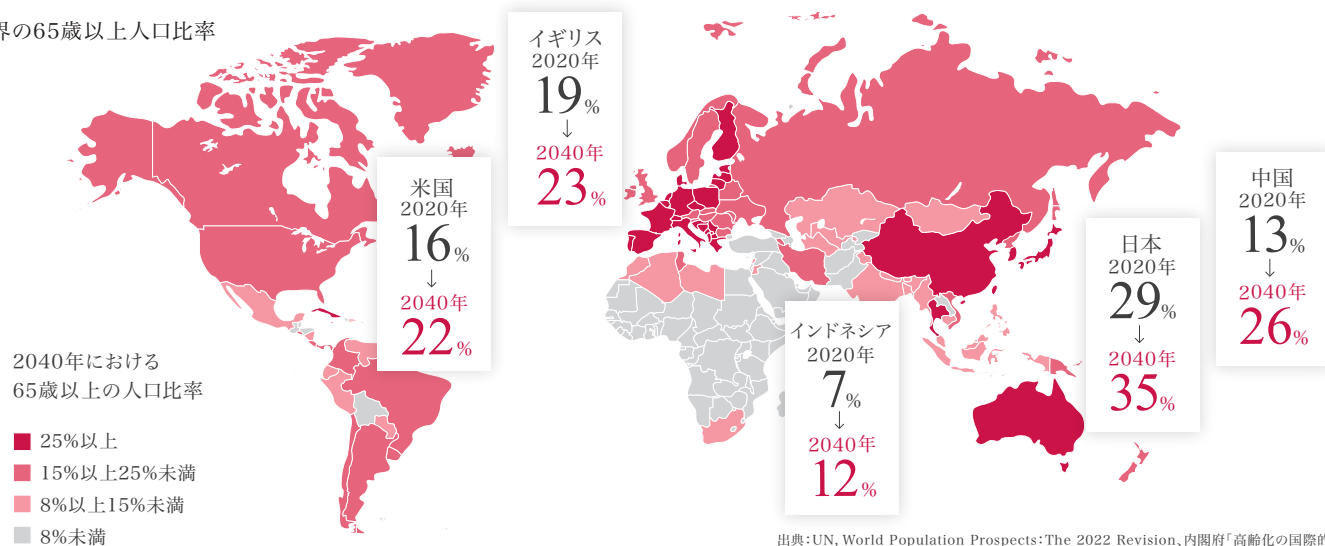
私たちが向き合う社会課題



世界的に進む高齢化

高齢化は日本や一部の先進国の問題ではなく、今や全世界共通の課題となっています。背景には出生率の低下や寿命の延伸に加えて、人口規模の大きい世代が高齢期に突入していることなどが挙げられます。日本をはじめ、世界の各国が医療費の増加や医療従事者不足に直面しており、イノベーティブな医療サービスの創出や医療制度の抜本的な見直しが必要です。

■世界の65歳以上人口比率



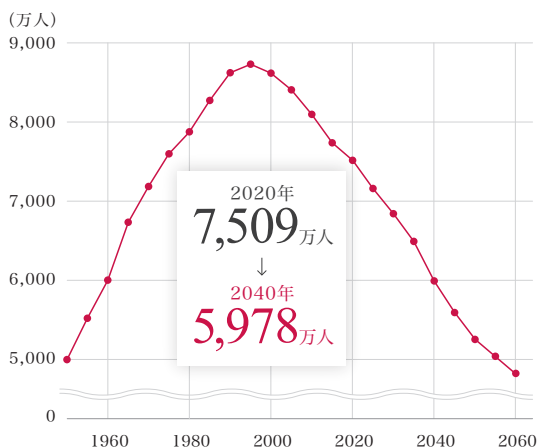
出典: UN, World Population Prospects: The 2022 Revision, 内閣府「高齢化の国際的動向」2023



日本の生産年齢人口の減少

日本の経済活動の中核を担う生産年齢人口(15~64歳)は1995年をピークに急速に減少しています。2040年には2020年から約1,531万人が減少する見込みです。これにより社会保障制度の維持が難しくなり、経済全体へ影響が出るのが懸念されます。医療現場でも医師や看護師をはじめ医療従事者の不足が今後さらに深刻化すると予測されています。

■日本の生産年齢人口の推移



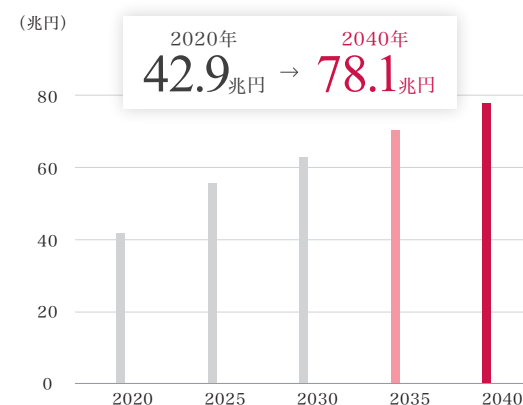
出典: 内閣府「令和4年版高齢社会白書」2022



国民医療費の高騰

急速な高齢化とともに、日本の国民医療費は年々増大しています。2020年に42兆円を超えた医療費は、2040年には78兆円を超える予測されています。医療費は主に現役世代の保険料や公費(国、都道府県、市区町村の負担)でまかなわれます。つまり、増大する医療費に対して現役世代の負担が年々重くなっており、医療のあり方の見直しはまったなしの状況です。

■日本の国民医療費の推移



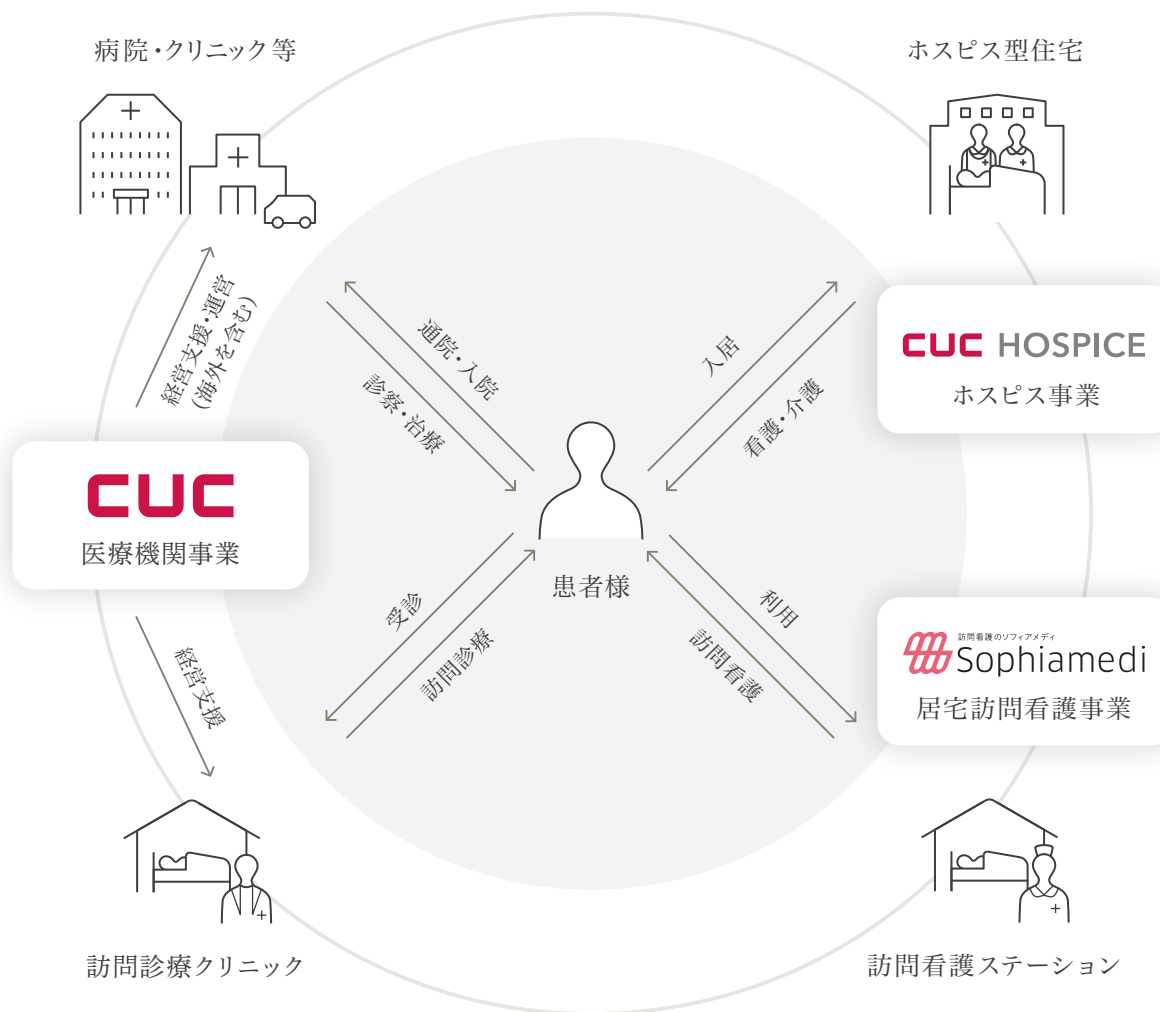
出典: 厚生労働省「令和3年度国民医療費の概況」、内閣官房・内閣府・財務省・厚生労働省「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」

CUCグループの課題解決アプローチ

私たちは、創業当初より医療課題に苦しむ現場に直面する中で、変革の必要性を強く感じ、医療を取り巻く課題の解決に力を尽くしてきました。

現在、CUCグループは医療機関事業、ホスピス事業、居宅訪問看護事業の3つの事業を展開しています。医療機関事業では国内・海外における医療機関の経営支援や海外(米国、ベトナム)での医療機関の運営、ホスピス事業ではホスピス型住宅の運営、居宅訪問看護事業では主に訪問看護ステーションの運営を通して、幅広い医療サービスを提供しています。これら3つの主要事業を通じて、入院・外来医療から在宅医療、終末期ケアに至るまでの患者様のニーズに切れ目なくお応えしています。

今後もグループ一丸となり患者様、医療従事者、そして社会の希望を、日本と世界で創出していきます。



実績ハイライト

*1 2024年3月時点の数値 *2 2023年4月～2024年3月の累計

医療機関事業

(国内)

■ 支援先主要拠点数*1



■ 採用支援数*2



(海外)

■ 運営拠点数*1



■ 運営または経営支援先拠点数*1



ホスピス事業 集計対象:当社グループがサービスを提供しているホスピス施設

■ 施設数*1



■ 入居者数*1



■ お看取り数*2



居宅訪問看護事業

■ 施設数*1



■ 利用者数*1



■ お看取り数*2



■ のべ総ケア時間*2



看護師及びセラピスト(理学療法士、作業療法士、言語聴覚士)が患者様にサービスを提供した時間の合計

CUCグループの働き方データ

■ 従業員数*1



CUC	434名	2022年度: 423名
CUCホスピス	1,222名	2022年度: 813名
ソフィアメディ	1,455名	2022年度:1,370名
その他	632名	2022年度: 388名

*契約社員、アルバイトを除くグループ従業員総数

■ 年間採用数(新卒・中途)*2



CUC	91名	2022年度: 154名
CUCホスピス	663名	2022年度: 421名
ソフィアメディ	345名	2022年度: 393名

*契約社員、アルバイトの従業員を除く

■ 従業員における女性比率*1



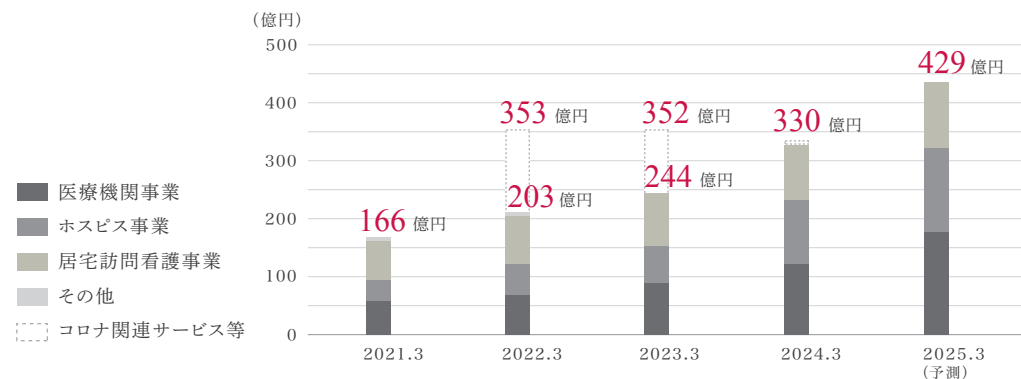
CUC	40.3%	2022年度: 39.2%
CUCホスピス	78.5%	2022年度: 77.9%
ソフィアメディ	71.1%	2022年度: 69.0%

■ 管理職における女性比率*1



CUC	12.4%	2022年度: 12.1%
CUCホスピス	54.7%	2022年度: 64.7%
ソフィアメディ	62.5%	2022年度: 64.6%

売上収益(連結)



2021/3期から2025/3期の連結売上収益は国際会計基準(IFRS)に基づく。2020/3期以前の数値は連結調整を行っておらず未監査。2022/3期の353億円、2023/3期の352億円及び2024/3期の330億円は連結の数値。2022/3期の203億円及び2023/3期の244億円は連結(既存サービス)の数値

TOPICS

米国のクリニック運営プラットフォームがCUCグループに参画



CUCは2024年1月、グループ会社のCUC America Inc.を通じて、米国にて足病クリニックプラットフォーム「Beyond Podiatry」の運営を開始しました。高齢化や生活習慣病患者の増加により、足のトラブルに対応する足病専門診療所の需要が高まるなか、「Beyond Podiatry」は米国中西部において、拠点数・足病医数ともに最大級の規模を誇っており、今後も複数の地域ブランドのクリニック運営を通じて、さらなる拡大を続けてまいります。

**BEYOND
PODIATRY**

2018年設立。米国において足病クリニックプラットフォームとしてミシガン州、イリノイ州、オハイオ州など米国中西部を中心に足病クリニックを計30拠点(2024年3月時点)運営する。

社外評価

- CUC
 - 「LACP 2023 Vision Awards」ビジネス/建設/エンジニアリング領域
アニュアルレポート部門「ゴールド賞」、サステナビリティレポート部門「シルバー賞」
 - 「International ARC Awards」Sustainability Report: Asia/Pacific領域
PDF Version of Annual Report部門「Honors賞」
Script & Writing 部門「Honors賞」
- CUCホスピス
 - 「International ARC Awards」Healthcare & Diverse Businesses領域
Script & Writing 部門「ゴールド賞」
 - 「D&Iアワード2023」アドバンス認定
- ソフィアメディ
 - 「第12回 日本HRチャレンジ大賞」奨励賞
 - 「社内報アワード2023」紙社内報部門/連載・常設企画部門「ゴールド賞」
 - 「社内報アワード2024」動画社内報部門「ブロンズ賞」
 - 「LACP 2023 Vision Awards」ヘルスケア(プロバイダー・サービス)領域
アニュアルレポート部門「ゴールド賞」、ESGレポート部門「ゴールド賞」
 - 「International ARC Awards」Healthcare & Diverse Businesses領域
PDF Version of Annual Report部門「ゴールド賞」

■ 経営陣より

CUCとBeyond Podiatryは地球の裏側にある企業ですが、思いやりある医療提供やチームへの敬意は一致しています。急速に高齢化が進む米国で膨らむ医療ニーズに対処するため、ともにチャレンジを恐れない考え方で、世界の医療をより良くします。足病医療を通じてともにビジョンを広げていきます。



John Moroney,
CEO

Beyond Podiatryは5年以上にわたり、足や足首、静脈ケアのリーダーとして米国に拠点を構え、患者様にタイムリーで良質な医療サービスを提供することに尽力してきました。今回、医療を通じて希望を実現するという同じ価値観を共有できるCUCグループに加わる事ができて誇らしく思っています。



Stephen Frascone,
Founder and CMO

Contents

08 私たちが向き合う社会課題	Special Contents 2024 特集 Change Until Change なぜ「変わるまで、変える。」に向き合うのか	Materiality Activity Report 2023年度 マテリアリティへの取り組み	ESG Initiatives ESGデータと企業情報
09 CUCグループの課題解決アプローチ	20 Changeを生み出す原動力	35 医療という希望を 創り続けるために	53 E:環境データ
10 実績ハイライト	22 Change for Patients	36 患者様と医療従事者の ウェルビーイングの追求	S:社会データ
13 代表取締役メッセージ	24 Change for Healthcare Workers	40 持続可能でイノベーターな 医療サービスの創出	55 G:ガバナンスデータ
	26 Change for Society	44 安心安全な医療の提供	56 役員紹介
	28 私たちが未来に創りたいChange	48 地球環境に配慮した経営	57 役員スキルマトリクス
	30 クロストーク 医療業界の「Change」に 必要な現場力とは	50 コンプライアンスの遵守	58 企業情報
	32 患者様とスタッフの関わりから 生まれたストーリー		

本レポートの目的

本レポートは「医療という希望を創る。」をミッションとして掲げるCUCグループのサステナブルな社会の実現に向けた取り組み実績と今後実現を目指す方向性についてまとめたファクトブックです。当グループの経営方針、社会課題の解決に向けた活動を分かりやすくお伝えし、ご理解いただくためのコミュニケーションツールと位置づけています。 *データの報告対象期間 2023年4月～2024年3月(必要に応じて当期間の前後についても言及しています)



代表取締役メッセージ

私たちが変わり続ける理由

CUCグループの10年間とこれからの未来

濱口 慶太

激変する世界のなかで自ら変わり、社会を変える

2023年から2024年はポストコロナという時代の幕開けでありながら、ウクライナ危機などの国家間対立の長期化、気候変動による洪水、暴風雨といった自然災害など、さまざまな問題が私たちに厳しい現実を突きつけた年でした。さらに世界的な物価高騰は多くの国で貧困や社会不安を生み、人々の生活に影を落としています。

日本では1947～1949年生まれのいわゆる団塊の世代が後期高齢者となる2025年が目前に迫り、本格的な超高齢社会に突入します。社会保障費の増大や医療・介護の労働者不足はもはや避けて通れない現実です。私はこれだけの危機的状況の中でありながら、国民皆保険という制度に守られ、変化の速度が緩やかな日本の医療介護業界の現状を見ていると、強い焦りを覚えます。

現状維持はもはや衰退であり大きなリスクであると思います。この業界においても、時代とニーズ

に合わせてサービスや提供体制を柔軟に変えることはもちろん、自社の存在意義や目的から見直す必要があります。このような時代だからこそ、私たちは自らを問い直し、率先して変化することで、社会の変化のきっかけを生み出していきたいと考えてきました。

CUCは2024年8月8日、創業10周年を迎えました。「子どもたちが生きる未来に持続可能な医療を」と願い、創業した当時の想いは今も変わりません。10年前、私ひとりの小さな種火だった社会変革への想いは、多くの仲間たちとの出会いを通じ「医療という希望を創る。」という使命の炎になり、世界に広がっています。

10年という節目に、改めてCUCグループの変遷を振り返りながら、私たちの目指す未来についてお伝えしたいと思います。

CUCグループの10年間。今を決めた二つの転機

創業から2019年までの5年間で、医療機関支援の領域を在宅医療から病院・透析医療へ拡大してきました。2017年以降、自社サービスとしてホスピス型住宅や居宅訪問看護事業を開始することで構築したのが、急性期医療から看取りまでを支える現在の「医療介護の垂直統合プラットフォーム」の原型です。2020年からのコロナ禍の激動を経て、2023年6月に東京証券取引所グロース市場に上場し、2024年1月には米国での事業展開を開始しました。さらに2024年4月には、医療を目的に訪日する外国人のみなさまに向けた医療ツーリズム事業等の新規事業も本格始動し、事業を拡大させています(右ページ:CUCグループの事業構造図参照)。

このように書き出すと順調な成長に見えるかもしれませんが、実際は順調とは言い難い「挑戦と失敗の連続」でした。その中でも今につながる二つの大きな転機があります。

一つ目は「医療という希望を創る。」という私たちの使命の策定です。

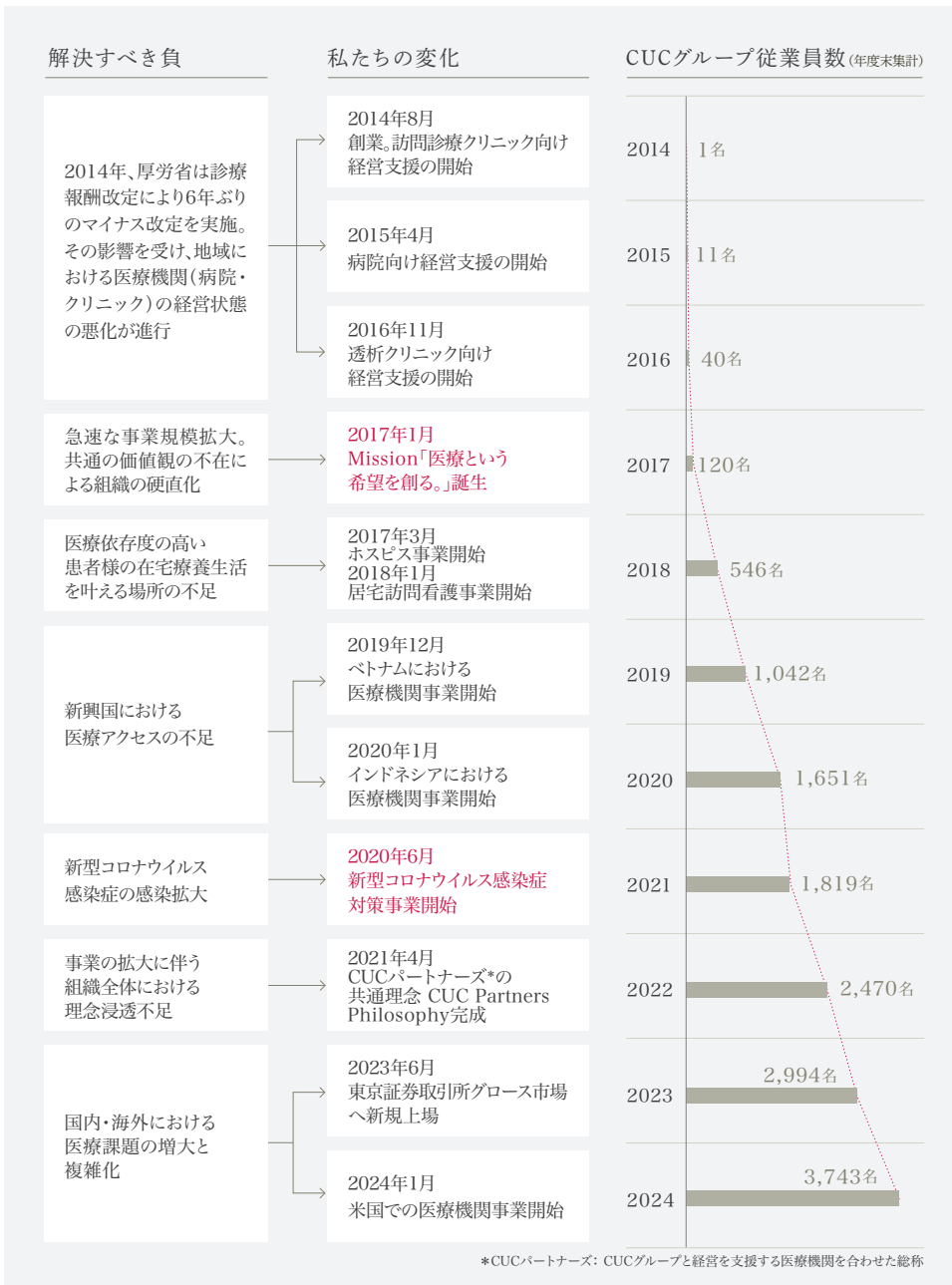
創業からの約3年間は私自身がプレイヤーとして、顧客接点から意思決定まですべてに関わっていました。しかし社員数が100名に迫り、事業が多角化・多拠点化する中で、組織課題が多様化し、権限移譲を急ぎ進める必要性に直面しました。権限移譲を行うためには軸となる理念が必要だと思い至り、当時の経営メンバーでグループがどうあるべきかを問い直し、私たちらしい言葉を紡ぎ出しました。そこで生まれたMission(わたしたちの使命)が

「医療という希望を創る。」です。この言葉には、国や地域、領域を制限せず、どこであっても医療という希望を求める人のために活動する会社になろう、という強い意思を込めました。これが現在も続くCUCの理念経営の原点です。私はこの頃から「経営者ではなくMissionを上司に」と伝え続けています。

二つ目の転機は、「コロナ禍の経営危機」です。2020年、新型コロナウイルス感染症の急拡大により国内外で医療体制がひっ迫していた頃、グループも大きな打撃を受けました。経営陣の脳裏に「倒産」の文字が浮かぶほどのマイナス業績予測を受け、社内には厳しい緊張感が漂っていました。この危機を打開したのは従業員の決死の努力でした。

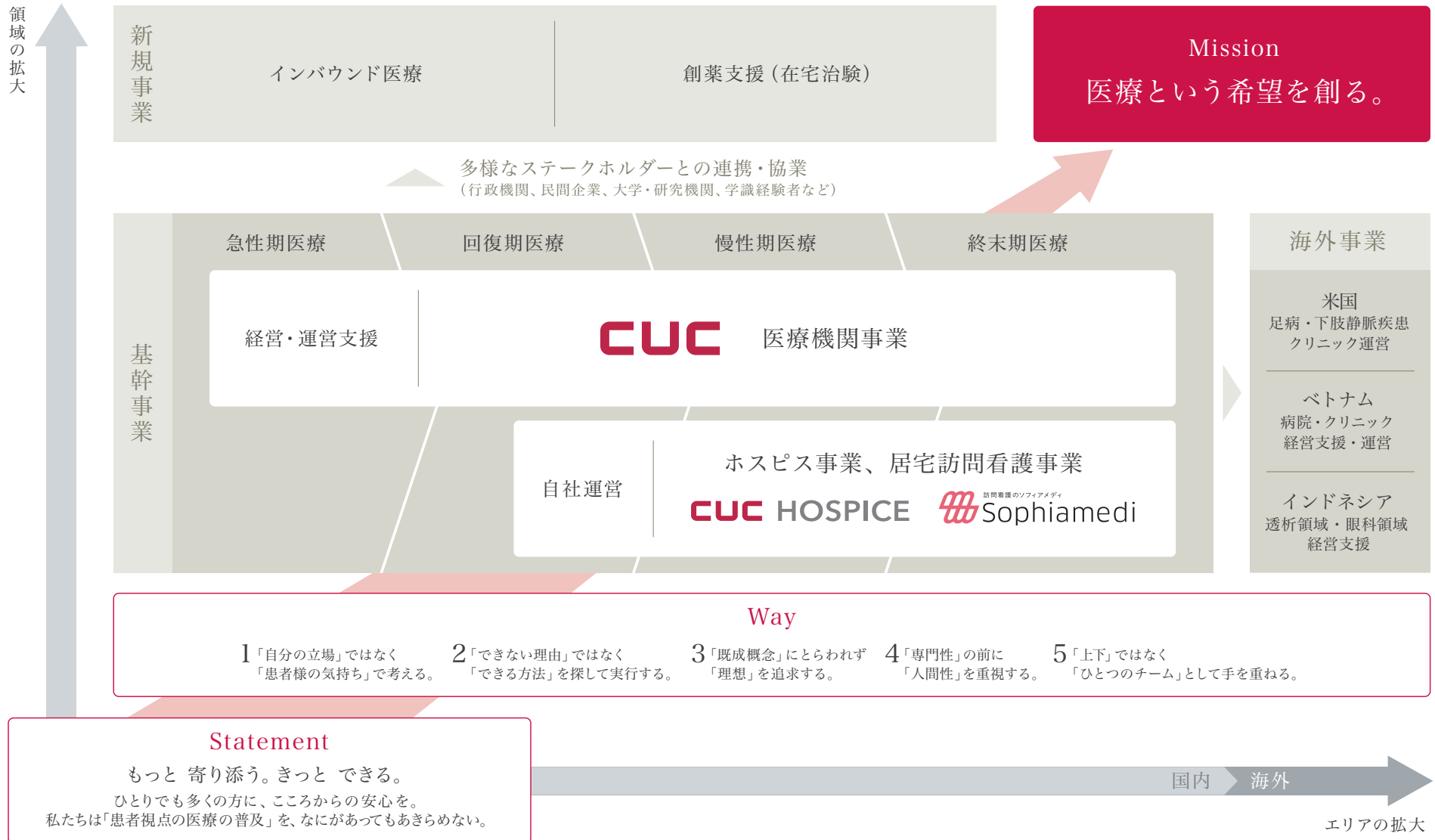
灼熱の真夏に防護服を着て訪問活動を行う在宅医療の現場。PCR検査センターの立ち上げ支援や、自治体や関係医療機関と連携した健康観察体制の構築、大規模ワクチン接種会場運営支援など、続々立ち上がった新規サービス。何よりも、一人ひとりが逃げることなく患者様や社会のために尽力し続けたことで、未知の感染症との戦いにグループ全体で貢献し、結果的に、企業としても大きく成長することができました。

しかし一方で、経営危機を救ってくれた従業員の疲弊した表情を目の当たりにし「本当に医療という希望を創ることができているのだろうか」と改めて深く考えるきっかけになった出来事でした。



CUCグループの事業構造図

医療機関事業、ホスピス事業、居宅訪問看護事業を基幹事業とし、
 2014年の創業から10年をかけて事業の対応領域と展開エリアの双方を拡大し続けてきたCUCグループ。
 「医療という希望を創る。」というミッション実現に向けて、幅広い分野の医療サービスを国内・海外で提供しています。



理念の実践と、事業を超えた連携が前進した2023年度

最大の経営危機となったコロナ禍を含めて、厳しい局面を救ってくれたのはいつも従業員でした。医療という希望を実現するのは彼らであり、だからこそその働きがいの最大化こそが経営の役割だと感じています。

そのための一歩として、2023年8月にはCUC Partners Promise(以下、Promise)を策定しました。CUCパートナーズの経営陣から従業員への約束ごとを定めたものです。「一人ひとりが働きがいを感じ、夢や理想に挑戦できる環境を実現する。」、つまり一方的に理念の体現を求めのではなく、希望の創出を支える環境づくりに経営陣がコミットする意志を明確に示しました。そして実際にこの一年間はPromiseを土台にした理念の浸透、育成・キャリア支援の強化、社内コミュニケーションの活性化を進めてきました。

たとえば2023年4月より開始した、従業員同士で理念を語り合う少人数トークセッション「フィロク」や、月次で経営メッセージを伝えるイベント「CUC TIMES」など、従業員同士での理念の実感機会を増やしました。また、従業員が将来のキャリアの希望などを会社に申告できる「自己申告制度」や、社外で活躍する著名人の学びに触れられる講演会「未知との遭遇」も、育成・キャリア支援の機会としてスタートしています。

こうした取り組みの結果、従業員を対象に毎月測定している理念実践度は5点満点中3.97(2022年度)から4.17(2023年度)へと平均値が改善し

ました。一人ひとりの理念への共感と実践が進んでいると考えています。

また、2023年度は「事業間の連携」にも注力してきました。これまでCUCグループでは事業ごとに専門性を高め、拡大のスピードを加速するために、事業単位の拡大戦略を推し進めてきました。順調に各事業の成長が進む一方で、事業間の情報共有や連携の不足が大きな課題となり、組織を超えたシナジーが生まれにくい状況でした。

そうした背景から2023年10月、グループ横断で組成したのが「希望のまちプロジェクト」です。事業の連携推進を目的に、各事業を超えて事業の中核メンバーが集う「希望のまち地域サミット」を全国8エリアで半年間かけて開催しました。札幌から博多までのべ500名を超えるCUCグループの社員と支援先医療機関の理事長・院長・看護部長等が集まりました。

サミットでは、私を含めたCUC経営陣と、最前線で活躍するリーダーが同じテーブルにつき、地域を取り巻く医療課題の認識を揃えながらエリアごとの目指すビジョンを策定しました。顔が見える関係性が生まれたことで信頼関係が高まり、それ以降、事業間の人材交流や患者様の体験価値向上につながる新たなサービスのトライアルなど、各地でさまざまな連携の取り組みが開始されています。私自身もサミットで多くの方と意見を交わしたことで、地域ごとの課題やニーズ、そこに向かう熱量を感じられたことが大きな収穫となりました。



CUC Partners Promise(働くみなさまとの約束)



「希望のまちプロジェクト」2023年11月に開催された北陸サミット

2040年の未来に向けて目指す「患者視点の医療の普及」と「働きがいと誇りのある職場の実現」

改めて創業から今までを振り返ると、私たちがこれからも変えるべきこと、そして変えてはいけないことが明確になった10年間でした。

2040年代には日本の高齢者人口はピークに達し、労働力不足の深刻化、社会保障制度の崩壊などさまざまな問題が噴出すると予測されています。医療の負を解消するために私たち自身の行動は柔軟に変えていく一方で、使命は変えてはいけません。変わらない使命のもとで私たちが目指すのは「患者視点の医療の普及」と「働きがいと誇りのある職場の実現」です。

「患者視点の医療の普及」においては、医療のあり方を問い直す必要があります。世界的に高齢化が進展し、医療の役割は「治す」ことが中心の従来型医療から「治し支える」生活支援型の医療へと転換しています。このような変化の中で重要となるのが、医療と介護の領域を超えた連携。従来の疾患中心の縦割りの医療ではなく、患者様の生活に焦点をあて、地域で包括的に患者様のあらゆる問題を解決していくチーム医療が不可欠です。

だからこそ私たちは事業や領域を超えた地域連携をいっそう推進します。医療・看護・介護の幅広い機能とエリアを網羅するCUCグループのスケールメリットを活かし、患者様に本当に必要な医療・介護を届けたいと考えています。同時に、既存事業の隣接領域への展開も加速します。ライフプラン、

保険、相続、葬儀など、医療・介護の枠を超えた課題に対して、今の日本の制度や枠組みはサポートが追いついていません。CUCパートナーズには、全国の医療現場で積み上げた数万人単位の患者様の情報と多くの医療従事者の経験が蓄積されています。この貴重な資源を活かし、既存の枠組みで支えきれなかった課題にアプローチすることで、患者様の「人生すべて」に向き合っていきます。

「働きがいと誇りのある職場の実現」において鍵となるのが「現場力」です。どうしてもっとスムーズに患者様を受け入れられるか、どうしてもっと従業員が動きやすくなるか。こうした現場で生まれる日々の小さな課題発見と改善を積み重ねる力を私たちは「現場力」と呼んでいます。現場力を高めることで組織全体の生産性が向上し、より本質的なサービス

品質の向上に向き合う時間を増やすことができます。その結果、患者様の満足度が高まり、従業員の働きがいも同時に高まっていくと考えています。

CUCグループは2022年4月に「現場力向上プロジェクト」を立ち上げ、あらゆる現場の業務をマニュアルとして可視化することで「業務と技術の標準化」に取り組んできました。2024年度からは次のステップとして、より現場の一人ひとりが自ら考えて創意工夫できる組織カルチャーをつくることを目指しています。本部管理型から現場主導型へのマネジメントスタイルの変更、課題発見力を高める教育研修の導入やアイデアを組織全体に波及させるナレッジ共有のシステムづくりなど、さまざまな取り組みを実践することで、現場力の向上を全力で推進していきます。

「患者視点の医療の普及」と「働きがいと誇りのある職場の実現」を追求する組織カルチャーがCUCグループにとって模倣困難な最大の競争優位になり、その結果、選ばれ続ける職場になると私は信じています。

CUCグループ全員でそれぞれの地域で最も必要とされる医療グループに成長し、これからの未来とともに創り上げていきたい。Change Until Change、変わるまで、変える。の名のもとで、自らが変化し、医療という希望の実現を目指します。

2024年8月
代表取締役 CEO
濱口 慶太



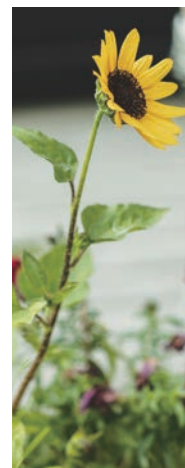
なぜ

「変わるまで、変える。」に

向き合うのか

Change

たったひとりの夢からはじまった会社に、
 多くの人が連なり、大きな力が生まれている。
 春も、夏も、秋も、冬も、
 私たちは一年中絶え間なく、
 世の中の医療の負を、希望に変え続ける。
 変えるために、自分自身も、変わり続ける。
 なぜ、私たちは変化に向き合い続けるのか。
 変化を生み出す原動力とは。



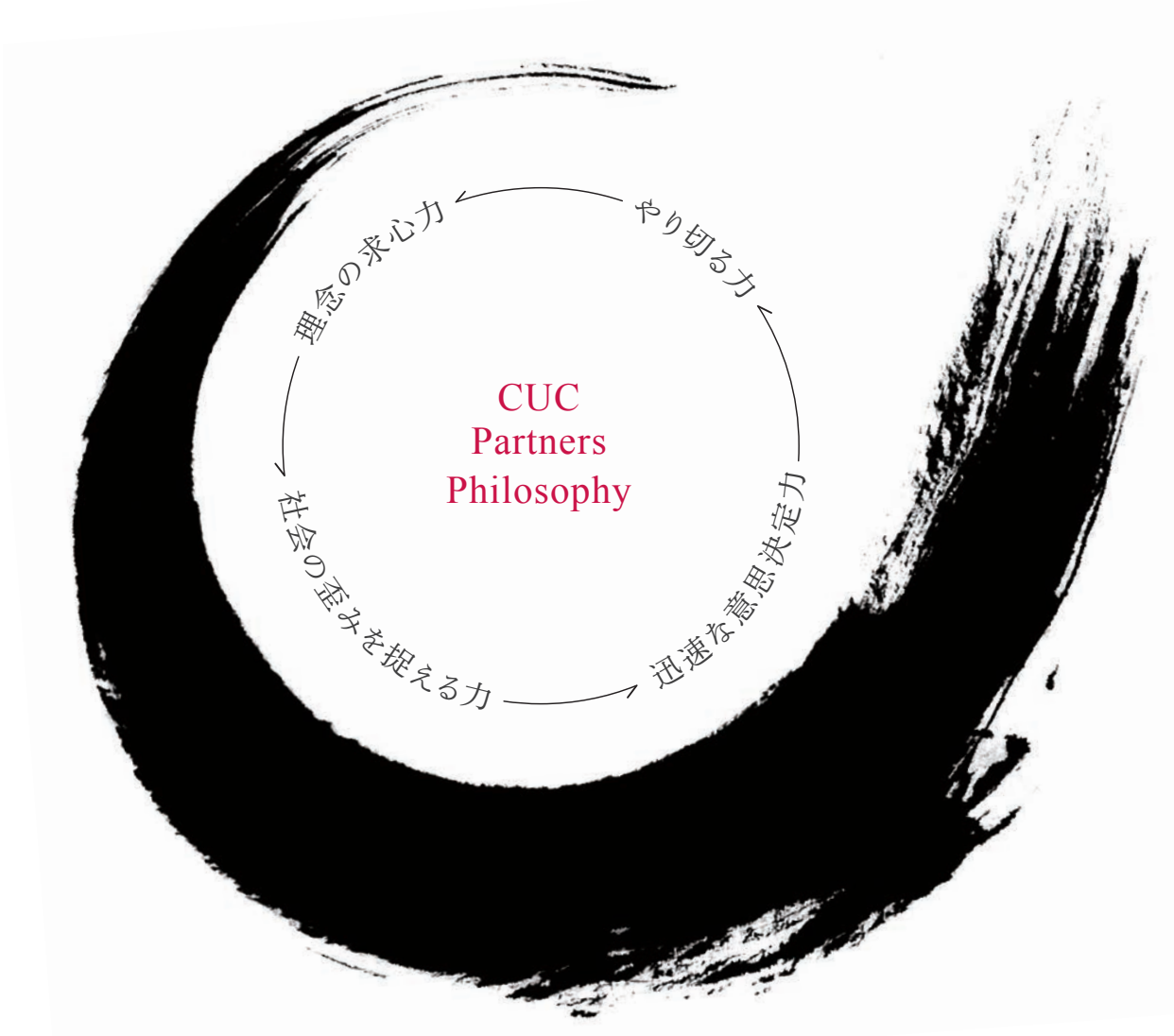
Until



Change



Changeを生み出す原動力



すべての「Change」は 人が創り出す

価値創造モデルは、私たちの使命「医療という希望を創る。」を実現するための原動力を表現したモデル図です。経営理念を中心に4つの力が力強く回転することで、あらゆる医療の不正と負の解決に向き合う事業を、迅速に世の中に生み出していきます。

まずは、社内外に理念に基づく情報発信を行うことで理念に共感する仲間を集める「理念の求心力」からはじまり、集まった仲間で見合い医療を取り巻く社会の不正と負をとらえ、解決する方法を自ら考える「社会の歪みを捉える力」、課題解決の方法を素早く考え、行動を起こす「迅速な意思決定力」、そしてどんな困難な状況でも最期まであきらめずに徹底する「やり切る力」。

この4つの力の回転は人的資本への投資により強化され、私たちの使命の実現に向かってよりいっそう力強く躍動します。

Change の原動力を強化するアプローチ

CUCパートナーズ*の原動力となる価値創造のサイクルをもっと速く持続的に回し続けるために、私たちは「理念に基づく意思決定」「好循環を生む現場力」「領域を超えた連携」を実践することで、患者様、医療従事者、社会にとってより良い変化を生み出します。

*CUCパートナーズ:CUCグループと経営を支援する医療機関を合わせた総称



理念に基づく意思決定

CUCグループと経営支援先の医療法人は、ともに医療という希望を創る仲間として、共通の理念(CUC Partners Philosophy)を掲げています。理念を共通言語として意思決定を行い、行動を実践することで、患者視点の医療を追求する組織カルチャーを生み出します。



好循環を生む現場力

現場で働く一人ひとりが主体的に問題を見つけ、チームで改善を積み重ね続ける組織能力・組織カルチャーを「現場力」と捉え、推進しています。日々の小さな改善をチームで褒め合うことで、組織全体の生産性を高め、患者視点の医療の質向上につなげる好循環を生み出します。



領域を超えた連携

各事業がお互いの領域を超えて地域ごとの連携を強化し、単一事業では生み出せないシナジーを生み出します。CUCパートナーズがひとつのチームとしてそれぞれの専門性を掛け合わせることで、患者視点の医療を実現するNo.1グループを目指します。

Change for *Patients*

Change for *Healthcare Workers*

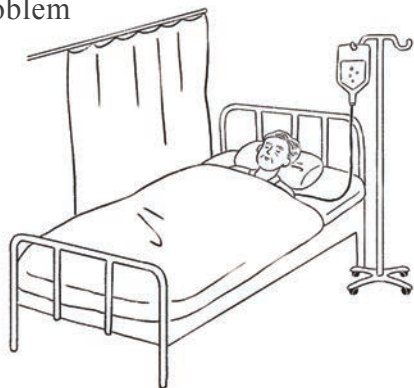
Change for *Society*

Change for Patients

病気になっても自分らしく生きるための医療を提供する

Problem

課題



本格的な多死社会が迫る日本では、人生の最期の過ごし方は重要テーマです。望む場所で自分らしくいたい。多くの人がそう願いながらも、今の日本の医療提供体制では、希望する医療やケアを叶えることが必ずしも容易ではない現実があります。また、重い病気を抱えての社会参加の機会は限られており、終末期の孤独が増す要因のひとつとなっています。

Change

課題解決



CUCグループは「治す医療」だけでなく「治し、支える医療」への転換を支援します。ご本人の意思を尊重した「患者視点の医療」を基軸とし、身体的のみならず精神的な意味も含めた健康生活を支えることで、患者様一人ひとりが自分らしさや地域社会とのつながりをあきらめずに暮らせる社会を目指します。

CASE 01 | CUCグループ

医療依存度の高い方も、ご自宅で過ごし続ける選択肢を持てるように

日本では急速な高齢化と社会保障費の増加が進む中で、持続的な医療体制として地域包括ケアの構築が急務となっています。死亡者数の増加に対する病床数の不足から、2040年には49万人の方が終末期ケアを受けられない可能性が示唆されており*、その受け皿の役割を担う在宅医療の重要性はますます高まっています。CUCグループは、訪問診療クリニックの開設支援、ホスピス型住宅・訪問看護ステーションの開設を全国規模で実施し、在宅医療の普及を通して患者様の在宅生活を支援しています。また、より多くの医療依

存度の高い患者様に医療を届けられるよう、スタッフの育成、アセスメント力の強化、地域の医療機関との連携を推進しています。スタッフの専門性と対応力をいっそう高め、医療依存度の高い患者様も望めば最期まで在宅で暮らせるよう医療提供体制づくりを行います。

*厚生労働省「わが国の医療についての基本資料」2011

■在宅生活をご支援した患者様の数

ホスピス事業 1,733名 居宅訪問看護事業 13,615名

*2024年3月時点





CASE 02 | ホスピス事業

がんや難病になっても、 社会参加をあきらめない暮らしを

私たちは、病気とともに自分らしく暮らせる環境づくりを支援しています。がん末期や神経難病の方のためのホスピス型住宅「ReHOPE」を運営するCUCホスピスでは、医療的サポートを受けながら参加できるイベントを実施しています。2024年2月には、施設内で地元のJリーグクラブを応援するサッカー観戦イベントが開かれました。施設の看護師や連携先の医師も参加し、試合の休憩中にご入居者さまのバイタルチェックや痰の吸引などを通して健康状態を見守ること

で、安心して試合観戦を楽しんでいただくことができました。また、ReHOPEでは就労しながら治療を行うご入居者さまの受け入れも行っており、たとえ重い病気になっても、社会とのつながりをなくさずに暮らせる環境づくりに努めています。今後も、ご入居者さまの社会参加を応援する機会を増やしていきます。

CASE 03 | 医療機関事業(国内)

患者様やご家族の不安に寄り添う 訪問診療のサポート体制構築支援

訪問診療では、医師が患者様のご自宅や介護施設にお伺いして診療を行います。医療行為に付随する事務手続きや関係各所との連携業務は膨大で、医師ひとりで対応することは難しいのが実情です。CUCは2014年の創業時から、経営支援先の訪問診療クリニックに対し、医療行為以外の幅広いサポート業務を担うスタッフの育成・派遣を通じて訪問診療のサポート体制構築を支援しています。本スタッフは、訪問診療への

帯同によって医師の負担の軽減はもちろん、患者様やご家族との密接な関わりの中で、医師には直接聞きづらい治療内容や保険制度、今後の療養生活などのさまざまな不安や疑問の相談相手の役割を担います。私たちは、本スタッフの採用支援をはじめ、訪問診療の医療知識や接遇などの育成プログラムを提供し、サービスの質を高め、患者様がご自宅で暮らし続けられる環境づくりを引き続き支援します。

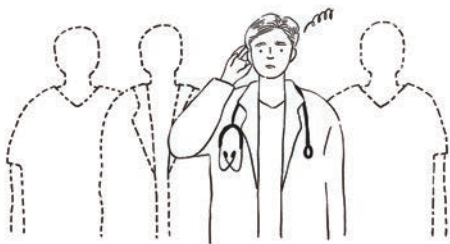


Change for Healthcare Workers

世界で深刻な医療現場の人手不足の解消を目指す

Problem

課題



世界的に医療の需要が増している一方で、医療の担い手不足は深刻な課題です。日本の医療業界の有効求人倍率は2.44倍*1と他業種の全体平均に比べて2倍以上も採用が難しく、海外においても高品質な医療サービスを提供する労働力が確保できている国・地域は、世界の半分に過ぎない*2状況です。

*1 厚生労働省「一般職業紹介状況(令和6年2月分)」医療技術者、保健師、助産師等、医師、薬剤師等、その他の保健技術者の平均
*2 GBD「Global Burden of Disease Study 2019」

Change

課題解決



CUCグループは、支援先の医療機関に対して人材の採用・定着の支援を行っています。また、医療従事者のオンボーディングや働き方改革をはじめ、海外人材の受け入れ、タスクシェアを通じた医療従事者の負担軽減を支援することで、国内外の医療従事者が持続的に活躍し続けられる体制づくりに寄与しています。

CASE 01 | 医療機関事業(国内)

医療従事者の採用・定着支援で医療提供体制の安定化をはかる

CUCでは2024年2月に採用定着支援室を立ち上げ、全国113拠点の経営支援先(2024年3月時点)の医療従事者の採用・定着の支援を強化しています。採用に関しては、人材紹介をはじめ、求人媒体やリファラル採用を通して中途人材の採用支援を行うほか、新卒採用の導入支援も行い、包括的な採用計画・実行を支援しています。医師の定着支援では、退職時のサーベイを通して職員の退職傾向が見える化。採用後のミスマッチが起きやすい入職後半年間に、勤務上の孤独感や困りごとを解消する定期フォローアップ面談

の導入支援を開始しました。また、看護師やセラピストにおいては、医療現場を熟知したスタッフを全国の支援先医療法人に配置。適切な配置転換や横断的な研修など、エリア別に定着に特化した支援を行うことで、スタッフの働きがい創出に貢献しています。

■ 支援先医療機関への採用支援数
1,260名(内訳:医師 279名、医師を除く医療従事者 981名)

■ 支援先医療機関向けに実施した研修
のべ **102,510**時間

*集計期間:2023年4月1日~2024年3月31日





CASE 03 | 医療機関事業(米国)

タスクシェアで医師の業務負荷軽減を目指す

医師不足は日本に限らず多くの国・地域で問題視されている課題です。米国では2033年までに最大12万4,000人の医師不足*1が予測されています。そうした状況下で、CUCグループが運営する米国の足病・下肢静脈疾患治療クリニック*2プラットフォーム「Beyond Podiatry」では、医師の業務の一部を他職種と分担して医師の負担を減らすタスクシェアを進めています。患者様の案内や書類管理、医師の補助を行う「メディカル・アシスタント」のほか、診察・手技・薬の処方など、

通常医師が行う医療行為の一部をカバーする「フィジシャン・アシスタント」や「ナース・プラクティショナー」、リモート環境で医師が口頭で伝える診察内容からカルテや診断書の入力を行う「バーチャル・アシスタント」を導入しています。アシスタントに業務を分散することで医師の負担を軽減し、長時間労働の削減、人材不足の解消を目指します。

*1 米国病院協会「Strengthening the Health Care Workforce」2021

*2 足病・下肢静脈疾患治療クリニック:日常生活に支障のある非健康的な下肢・足の状態を治療するクリニック

CASE 02 | 医療機関事業(国内)

海外人材の受け入れ・技能獲得を支援し 病院の人手不足解消を促す

CUCでは、人材不足が顕著な全国の経営支援先の病院に対し、インドネシア・フィリピンの技能実習生を看護補助・介護職として迎え入れる支援をしています。海外人材に安心して働いてもらえるよう、入国や入職時の付き添いのほか、日本語の学習支援、入職後1~3ヶ月ごとの対面での面談、オンラインチャットを通して、生活面の困りごとにも気軽に相談できる体制を整えています。また、就労先となる病院に対し、海外人材を迎える際に必要な院内体制や心構え、配慮すべき宗教観やコミュニ

ケーションのコツを独自のカリキュラムに基づいてレクチャーし、病院側の受け入れ体制も支援しています。海外人材の育成支援を行う過程で、日本人スタッフの指導力向上や業務標準化の促進といった副次的効果も生まれています。今後はさらなる受け入れ拡大を通して、病院の人手不足解消と海外人材の技能獲得や定着を支援していく予定です。

■ 支援先医療機関への海外人材支援人数

43名 (対象医療機関: 14拠点)

*集計期間: 2023年4月1日~2024年3月31日



Change for Society

人・地域・医療をつなぎ、地域包括ケアに貢献する

Problem

課題



「人生100年時代」といわれる現代。日本は世界トップレベルの長寿国である一方で、急速な少子高齢化や未婚率の上昇で単身高齢者が増え、孤立・孤独を抱える人が増えています*1。また海外に目を向けると、医療インフラの未整備や経済的な理由で医療が行き届かない人が世界の人口の半数以上存在する*2といわれています。

*1 内閣府「孤独・孤立の実態把握に関する全国調査」2023
*2 WHO「Universal health coverage(UHC)」2023

Change

課題解決



CUCグループは、いくつになっても、どこにいても、人々が安心安全に暮らせる社会を目指します。私たちは、地域と医療の結びつきを強め、医療が必要な時に適切な方に行き届くよう地域連携にアプローチしています。また、医療にアクセスしやすい医療提供体制を国内外に創出することで、人々の健康な暮らしを支えます。

CASE 01 | 医療機関事業(国内)

地域の中核病院の統合を支援し、持続可能な地域医療体制を目指す

年々増え続ける医療費が重要課題となっている日本では、病院の統合による医療提供体制の見直しが全国で加速しています。地域の医療ニーズに応じた病院の統合は、結果的に地域住民の安全な暮らしの継続につながります。

CUCでは、こうした病院の統合を含む医療機関の包括的な経営支援を行っています。2023年1月からは、経営支援先である医療法人桂名会において、愛知県名古屋市中心部にある重工記念病院と大須病院の統合の支援を開始。両病院の得意分野を活かした

病床の再編をサポートし、計250床を有する名古屋市の回復期の中核病院として2024年1月に再スタートするまでの過程を伴走しました。統合後も建物や医療機器などのハード面から、人事制度やカルチャーの統合まで継続して支援しています。

■ 支援先医療機関情報



1971年より名古屋市中区で整形領域をはじめとした外来、入院、検査、リハビリテーションなどの幅広い医療サービスを提供する地域の総合病院。急性期医療、慢性期医療、在宅医療の連携を強化している。





CASE 02 | 医療機関事業(国内)

病院・クリニックの地域連携支援で 地域住民と一緒に健康な街をつくる

地域で暮らす人々にとって、医療機関は健康を支える上で欠かせない存在であり、地域と一体となつてはじめてその役割を果たすことができます。CUCでは、経営支援先の病院に対して「病気になって初めて行く病院」ではなく、「日頃から親しまれ、愛される病院」として地域住民と一緒に地域社会を築いていく支援を行っています。2023年度は、支援先の病院において、疾患や医療制度の理解促進をはかる勉強会の開催支援、健康体操や病院主催のお祭りなど

地域住民と医療の距離を縮める行事の実行、Webサイトや動画配信、SNS等を活用した情報発信を支援しました。今後も、地域と医療の距離を縮めるさまざまな活動を支援します。

■経営支援先の病院が実施する地域イベント参加人数

のべ7,200名

*集計期間:2023年4月~2024年5月

CASE 03 | 医療機関事業(インドネシア)

インドネシアでの無料眼科検診で白内障の早期発見を支援する

世界における失明の最も多い原因のひとつは白内障です。白内障は適切に治療をすれば失明に至らない可能性が高いにもかかわらず、開発途上国においては医療インフラの不足から治療に至らず失明するケースが絶えません。この現状を受け、CUC Healthcare Indonesiaは、2024年4月にCUCが経営支援を行う中央眼科グループと協働し、インドネシアのチャクラ・フサダ病院に対する経営支援を開始。現在、インドネシアの都市部から離れたローカルエリアでスマートフォン装着型の眼科医療機器*を用いた医療キャン

プ(無料眼科検診)を毎月実施し、日本標準の眼科医療をインドネシアの地域住民の方へ提供する機会をつくっています。今後もこうした支援を通じて、白内障の早期発見や眼科医療技術の世界的な水準向上に貢献します。

*株式会社OUI提供

■支援先医療機関情報



1980年開設。インドネシアにおいて包括的な眼科サービスを提供する病院。眼科以外も内科や一般外科、口腔外科、産科など、外来診療と入院治療を行う。

■インドネシアで実施支援を行った無料眼科検診の患者数

のべ479名 *集計期間:2023年10月~2024年5月



私たちが 未来に創りたい Change

チームでリハビリテーションの力を高め、ご入居者さまの「前を向いて生きる。」を精一杯支えていく。

CUCホスピス
理学療法士
松戸 孝大



グループの強みを活かし、「希望の医療」の実現、そして、働く一人ひとりの「成長」と「想い」の実現を支えたい。

CUC
運営本部 運営支援部
加賀 絢



医療機関は「怖い場所」ではない。「安心できる場所」を目指して患者視点の行き届いたクリニックづくりを支えたい。

CUC
運営本部 外来事業部
安藤 なつ美



医療者として専門性を追求する。目指すのは、だれもが望めば自宅で暮らすことができる社会。そして、最期まで自分らしさを持ち続けられる社会。

ソフィアメディ
理学療法士
吉田 昌矢



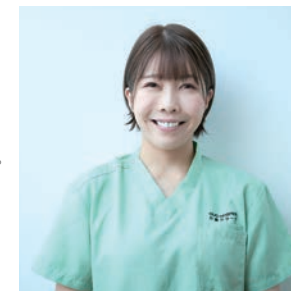
「暮らしたい」「生きたい」と思える持続可能なまちづくりに貢献する。他の地域が真似したくなる取り組みを全員で追求する。

CUC
地域医療連携推進部
兼 運営本部 運営支援部
伊東 和也



一回のケア、関わりを大切に。疾患だけでなく「気持ち」に寄り添う介護で、ご入居者さまのかけがえのない一日を支えたい。

CUCホスピス
介護職
川村 弥季

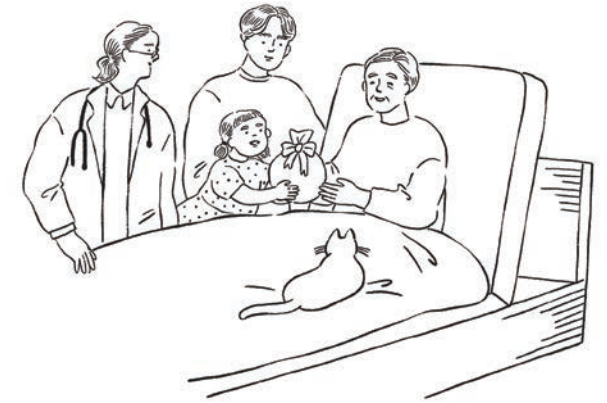


日本の医療機関マネジメントのあり方を学び、ベトナムに患者様中心の医療機関を増やす。

CHANGE UNTIL CHANGE
VIETNAM COMPANY
LIMITED
Thai Thanh Hai



職種に関係なく支え合い、一人ひとりがお互いの仕事を「自分ごと」として考える。チームづくりを通して、安心安全な医療提供を支えたい。
CUC
運営本部 運営統括部
森 あかり



お客様のその人らしさを大切に。看護の専門性を磨き、スタッフ全員で訪問看護の質の向上を実現する。

ソフィアメディ
看護師
長島 久美子



だれもが在宅医療を当たり前を選べるように。関わった患者様、ご家族に「出会えてよかった」と思ってもらえる医療環境をつくる。

CUC
運営本部 運営統括部
玉山 修平



すべてのスタッフが成長できる、明るく前向きな職場を。役割を超えた提案で、患者様のニーズを追求したい。

Beyond Podiatry
Director of Operations
Erika Wilkosz



不要なコストを抑え、病院経営の安定化と医療費抑制に貢献する。地域全体の福祉が向上する未来を目指す。

CUC
医療機関サポート部
庄司 寛昭



Change Until Change for the Future

遠藤 功

(えんどう・いさお)

株式会社シナ・コーポレーション
代表取締役

『現場論－「非凡な現場」をつくる論理と実践(2014年出版)』他、現場力を中心とした経営に関する著書多数。2023年6月よりCUCグループの現場力向上プロジェクトのアドバイザーに就任



藪 康人

(やぶ・やすひと)

株式会社 シーユーシー・ホスピス
執行役員 運営本部 本部長

大学病院で看護師として勤務したのち、CUCへ中途入社。病院の立ち上げ支援、事務長・看護部長としての経営支援を経て、2024年7月CUCホスピス 執行役員 運営本部本部長に就任



宇野 百合子

(うの・ゆりこ)

株式会社 シーユーシー
CFO本部 経営戦略部

現場力向上プロジェクトリーダー
2022年よりCUCグループ横断で行う現場力向上プロジェクトの推進・統括を行う



医療業界の「Change」に必要な現場力とは

CUCグループのミッション「医療という希望を創る。」の実現に欠かせない「現場力」。今回は、現場力の第一人者である遠藤功さんをお招きして、医療の現場における現場力の目指すべき姿について、CUCグループで現場力向上を推進するリーダーと語り合いました。

CUCグループの目指す「現場力」とは | あらゆる働く現場において、スタッフが主体的に問題を見つけ、知恵と創意工夫によりチームで改善を積み重ね続ける組織能力・組織カルチャー

なぜ今、医療現場の「現場力向上」が重要なのか？

遠藤: 「現場力」はもともと日本の製造業の現場で使われてきた言葉ですが、今やそうではなく、強い組織をつくるためにはどの業界にも必要です。もちろん、医療業界も例外ではありません。

藪: とくに昨今、医療の特性が「Cure」から「Care」の時代に移行し、“治す”という手段だけでは

なく、プラスαとしてのケアの質が求められるようになってきました。身体的のみならず、精神的な意味も含め“健康を保つ”ことが重要視される中で、患者様のニーズに応じていくためには、現場の創意工夫が必要不可欠です。

遠藤: 医療従事者が高い専門性と誇りを持って患者様に向き合う一方、医療の世界は法律や制度面から縛りが多く、創意工夫をしたくても制約に阻まれてしまうジレンマも抱えていますよね。また、個々の現場で工夫が生まれていても、良いアイデアが各拠点にとどまり、なかなか横断的

に広がらない現状も見られます。これは医療業界に限らず、サービス業や小売業など拠点が分散する他の業界にも通じる課題です。

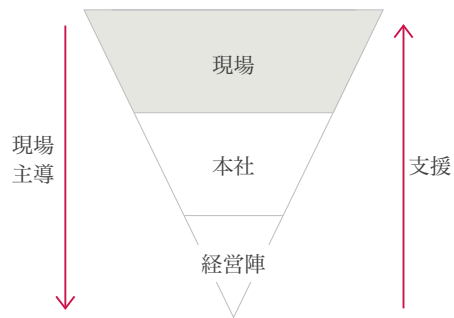
藪: そうですね。これまでに各地の病院やホスピス型住宅を見てきましたが、物理的距離があると拠点同士の日常的な交流が生まれにくいと感じています。横同士のつながりが少ないために、現場からいい取り組みが生まれてもそれが広がらないのはもったいないですね。

遠藤: 創意工夫が広がらないと達成感が得づらくなり、離職につながります。人が減ると当然現場の負担は増えますから、業界全体が痩せ細る負のサイクルに陥ってしまう。創意工夫が生まれる魅力的な現場をつくるために、今こそ「現場力」が大切だと提言したいですね。

現場力の要とは、逆ピラミッドの組織カルチャーへの変容

宇野: 現場が主体的に創意工夫を生み出していくためには、何が一番必要なのでしょう。

遠藤: 組織がトップダウンではなく、現場主導になること。つまり、逆ピラミッドのボトムアップ構造で組織を動かすことができ初めて、創意工夫のカルチャーを創造できるようになります。この逆ピラミッド構造を経営の中心に据えることができてこそ、最強の現場力が育つ。さらに言えば、管理型ではなく育成型の組織に変えていく必要があります。本社や経営陣の役割は現場に命令することではなく、現場の仕事の価値を引き出し、やる気を喚起させること。これは相当難易度が高いことでもあります。



宇野: 現場こそが価値創造の要であり、競争力のエンジンになるべきだということですね。CUCグループでは、今後さらに現場力向上を加速させていこうと、いくつかの施策をスタートさせています。

藪: 2022年4月からCUCホスピスがはじめた安心安全サポートの活動は、まさにそのさきがけ的な取り組みです。医療機関などでは当たり前になってきてはいますが、当社現場でもさまざまなレベルのインシデント・アクシデントをとにかく報告してもらうことからはじめました。開始当初の報告件数はごくわずかでしたが、各現場から上がってきた「報告」に対して迅速なフィードバックを繰り返し、時には現場に伴走しているうちに、今では報告件数が6倍以上に増えました。

現場が自ら問題を発見し、勉強会の開催や業務見直しを行い、改善する取り組みが広がっています。2023年後半からはこの取り組みをさらに進めるために、インシデントに気づきアクシデントを未然に防げた事例を「グッジョブ」と呼んで集め、会社全体に共有しています。現場の知恵の共有が進んできていると実感しています。

遠藤: いいですね。理想的な「改善」とは、突然大きく何かを変えるのではなく、日常的に感じているちょっとしたストレスを減らし続けること。つまり「微差」を積み重ねていくことなんです。それがやがて大きな差となって表れる。一つひとつは地味な改善でも、しっかり言語化して全社横断的に広めることが大切です。すると現場は「もっとやってみよう」と奮起するでしょうし、創意工夫がどんどん楽しくなってくる。楽しいと感じると、やがて現場に主体性が生まれる。これが実はすごく大事なことなんです。

宇野: 現場力を高める新たな施策として、CUCホスピスでは2024年7月に現場力向上プロジェクト(社内呼称:We Canプロジェクト)を発足し、ホスピスの現場で看護SV(管理者)やセラピストとして活躍していた2名のスタッフを、専任の“現場力サポーター”として選出しました。彼らは、現場から生まれる改善を支援・伴走しながら、組織全体に伝えていく役割を担います。その最初のステップとして、全国のすべての施設を回り、いい取り組みを全国に広げていこうと試みている最中です。

藪: 現場には、素晴らしいアイデアを持つ人がたくさんいるはずですが、ただ、「やりたいけど忙しくてできない」「やり方が分からない」「提案をリードしてくれる人がいない」などの理由で、なかなか実行に移せていません。ひとりが1分ずつ使ってアイデアを出し合えば、格段にいい現場になるはずだと信じて、動き続けています。

現場力向上の先にある希望

宇野: CUCグループは2022年から現場力向上に取り組み、医療職採用、地域連携活動、施設マネジメント、訪問診療やホスピス型住宅の医療・ケア等のテーマで標準化を行い、数多くのマニュアルをつくってきました。専門的な知識・技術を型化・標準化することで、医療の質を「保つ力」を養ってこられたのではないかと考えています。今後は、その「保つ力」をベースに医療現場を「よりよくする力」を磨いていくフェーズだと感じています。

藪: そのためには、やはり現場に本気で参加してもらうことですね。きっと想像しなかったアウトカムが出てくるはずで、非常に楽しみです。

遠藤: 「標準なくして改善なし」なんですよ。

そして、改善できる人を育て、増やし、改善することが当たり前のカルチャーを醸成していく。さらには現場スタッフの発信を起点に、改善事例の共有や横展開によりいっそう力を入れていくことが重要です。「CUCの強みは？」と聞かれたら、「圧倒的な現場力です」とだれもが答えられるような医療現場を築くことが、これから目指すべき姿ではないでしょうか。

宇野: そうですね。あくまで現場が主役であり、現場がエンジンとなって、現場で働く人たちが賞賛を受けるような環境をつくっていきたいです。

藪: まずはスタッフ同士の“関係の質”を上げ、一人ひとりの“思考の質”を上げることで、“行動の質”も上がっていくはずですが、ひいてはそれが従業員満足度につながり、その結果として現場力が向上する。この好循環を目標に、全員参加で取り組んでいきたいと思っています。



患者様とスタッフの関わりから生まれたストーリー

父と母がともに過ごす
時間を支えてくださり
感謝しています



N.K様のご家族より

がんを患っている父は自分で動くことができず、常に介護が必要な状態です。父と二人暮らしの母は、ともに過ごす時間を大事にしたい、と家で父を見ることを決めましたが、最初は家で介護することへの不安が強かったようです。しかし、みなさまに支えていただき、今では不安が消え、安心感でいっぱいしております。ソフィアメディのみなさまの処置の素晴らしさ、母への介護のアドバイスやご配慮、またそれぞれのスタッフの方の温かいお人柄など、母から常に聞いております。母がゆったりとした気持ちで介護できていることから、きっと父自身が一番、家で過ごす幸せを感じていると思います。みなさまのお陰と心から感謝しております。

スタッフより

最近妻様がよく写真を撮られており、「さっき笑ってたんですよ」と夫様が笑っているお写真を見せてください。ご自宅でご夫婦の時間を過ごされているお姿を見て、私たちもとても温かい気持ちになります。これからも妻様にご不安なくご自宅で夫様を見て、お二人で過ごしていただけるよう、しっかりとサポートしていきたいです。



ソフィアメディ株式会社
看護師
神田 真希

息子の言語機能の獲得
だけでなく、心の成長も
支えてくれていきます



H.K様のご家族より

まだはっきり言葉が話せない息子を常に尊重し寄り添っていただき本当に感謝しています。言語聴覚士さんのリハビリを通して、以前より言葉に興味を持ち、少しずつ発話が上手になってきました。最近行ったうどん屋さんでは、「うどん」の文字を見て、自分から「う・お・ん〜」と得意げに教えてくれることも。褒めると満足そうにしていたのが嬉しかったです。小学校の先生にも、息子の現在の状況や舌の動かし方の指導方法の一つひとつ丁寧に説明していただき、学校の先生方も感動していたことが印象に残っています。その日の気分でごずる時もありますが、息子も中嶋さんが大好きなので今後もよろしく願っています。

スタッフより

円滑なコミュニケーションを目標にリハビリを実践しています。最初は「おー」と言いながら抱っこを求めていたのが、今では「ばいばい」と挨拶を交わした後に訪問バッグを抱えて渡してくれるように。身体機能だけでなく、心の成長も感じています。言語の専門家として、細かな変化を見逃さずに、これからもともに歩みたいと思っています。



ソフィアメディ株式会社
言語聴覚士
中嶋 洸

「人生最期の乾杯」を
日本酒好きの父。
実現してくれました



U.Y様のご家族より

日本酒が好きで、銘柄や飲み方にも強いこだわりがあった父。「せめて最期に父に日本酒を飲ませてあげたい」と感じた私は、スタッフさんにその想いを伝えました。すると口腔ケアに力を注いでくださり、日本酒を味わえる状態にしてくださいました。スタッフさんがスポンジで父の口に日本酒を含ませ、「日本酒の味はわかりますか？」と問いかけると、しっかりとうなずいた父。翌日には、私と夫と父の3人での乾杯が実現。その後、父は息を引き取りましたが、私たちの願いに寄り添ってくださったスタッフのみなさんには、感謝の気持ちでいっぱいです。

スタッフより

当初、下咽頭がんを患うU.Y様は口の中が乾燥し、誤嚥のリスクが非常に高い上、痛みを伴う状態でした。それでも、何とかご希望を叶えたいという想いで、口腔ケアと保湿に力を入れた結果、念願の「乾杯」が実現しました。日本酒を差し上げたとき、ご本人もご家族もとても喜んでくださり、私たちにとっても忘れられない乾杯となりました。



株式会社シーユーシー・ホスピス
看護師

田中 知恵美

大切な母への感謝を
手紙で伝えることが
できました



F.K様ご本人より

病気の影響で仕事を辞め、生きる意味に疑問を感じていた最中、「これまで自分を支えてくれた母に感謝の気持ちを伝えたい」という想いを強く感じるようになりました。この希望をスタッフの方に伝えると、身体を動かすことが難しい私に、どのように感謝の気持ちを伝えたいのか丁寧にヒアリングしてくれ、文面づくりや手紙の装飾を手伝ってくださいました。みなさんの全力のサポートのおかげで、無事母にサプライズで手紙を渡すことに成功し、今までの感謝の気持ち、そして自分の想いを伝えることができました。母も「この手紙を大切にすね」ととても喜んでくれました。

スタッフより

F.K様は筋ジストロフィーと頭部外傷手術の影響から、ご自身で腕を動かすことが困難でした。「母に感謝の気持ちを伝えたい」というご希望の実現に向けて、筆記用具の選択や書字練習を繰り返しながら、チームで準備を重ねました。無事にサプライズが成功し、お二人が喜ぶ姿を見ることができて私たちも嬉しかったです。



株式会社シーユーシー・ホスピス
看護師

石井 智子

CUC HOSPICE

CUCホスピスは、主にかん末期や難病の方を対象としたホスピス型住宅を運営しています。
ご入居者さまの日々のケアからお看取りまで、訪問看護・訪問介護サービスを提供しています。

Materiality Activity Report

2023年度

マテリアリティへの取り組み



医療という希望を創り続けるために

私たちはミッションである「医療という希望を創る。」を持続可能な形で達成することを目的に、重要課題として5つのテーマ(マテリアリティ)を策定しています。それぞれのテーマに担当の常勤取締役あるいは執行役員を配置し、役員自らのリードによってプランニングおよび実行推進がなされていることは、サステナビリティ推進において大切にしている点のひとつです。その進捗は半年に一度取締役会に報告され、ディスカッションと意思決定・監督の機会が設けられています。

同時に、サステナビリティ推進には日々の発見・気づき・問題意識もまた欠かせません。取り組みにあたり、ステークホルダーのひとつである従業員の参加を重視しています。経営による強いリードとともに、一人ひとりの内発的動機と提案・具体行動も不可欠であると考えています。

医療に携わる企業として、現在および中長期視点において何をすべきか、何が求められているのか。加えて、独りよがりでない、しかし私たちらしい価値創出とはどのようなものか。

そのような思考を繰り返しながら、2023年度はグループ横断体制を強化し、これら5つの重要課題に対する活動実践を重ねてきました。たとえば合同の災害対策研修、従業員満足度調査、環境保全活動アイデアを競い合うコンテストなどの実施がその事例です。さらに医療安全や顧客満足度調査の実行とマネジメントなどにあたってはグループ内の知見共有が活発に行われた一年でした。長期的な価値の創造に向けて、多様な視点を取り入れながら取り組みを推進していきます。



株式会社シーユーシー
執行役員
ソフィアメディ株式会社
代表取締役社長

伊藤 綾

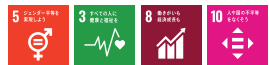
CUCグループの5つのマテリアリティ (重要課題)

Materiality 01

Social



患者様と医療従事者の
ウェルビーイングの追求



Materiality 02

Social



持続可能でイノベーティブな
医療サービスの創出



Materiality 03

Social



安心安全な医療の提供



Materiality 04

Environment



地球環境に
配慮した経営



Materiality 05

Governance



コンプライアンスの
遵守





Materiality 01

患者様と医療従事者の ウェルビーイングの追求

CUCグループは、患者様が自分らしく人生を過ごし、すべての医療従事者が誇りと働きがいを感じながら働ける世の中を実現するべく、ウェルビーイング向上を目指すさまざまな取り組みを進めています。患者様においては、グループ主要3社でCS調査（患者様満足度調査）を実施し、満足度の向上につながる医療提供体制の構築支援やサービス改善に取り組んでいます。また従業員に向けては、働くみなさまとの約束「CUC Partners Promise」として掲げる「一人ひとりが働きがいを感じ、夢や理想に挑戦できる環境を実現する。」の実践に向けて、理念の浸透、キャリア形成、多様な人材の活躍、ワークライフバランスの支援などに取り組んでいます。医療に関わるすべての従業員が働きがいを感じて夢や理想に挑戦し続けることがCUC Partners Philosophyの実現につながり、患者様満足度の向上にもつながっていくという考えのもと、今後も組織の活性化を通じ、人的資本への投資を強化してまいります。



株式会社シーユーシー
執行役員 CHRO
松浦 俊雄

CUCグループ

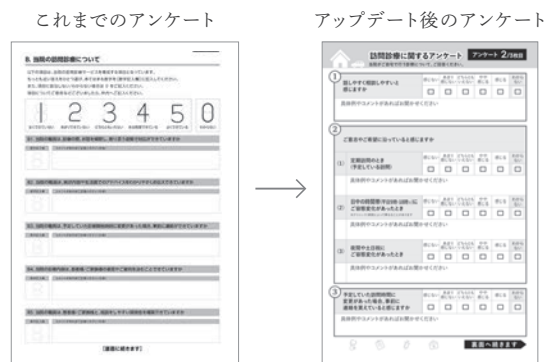
CUCグループ全体で 患者様により良い医療を。 CS調査（患者様満足度調査）の取り組み

患者視点の医療の普及を目指すCUCグループでは、定期的に提供する医療サービスを振り返り、改善に向けて取り組むことが患者様の信頼につながるという考えの上で、自社事業、支援サービスともにCS調査（患者様満足度調査）の実施を推進しています。

医療機関事業を行うCUCでは、2019年より全国の訪問診療クリニックのCS調査を支援しています。支援先クリニックと情報連携して調査結果の仕様設計や集計、分析をサポートすることで、横断的に支援先医療機関の医療の質向上に貢献しています。

2023年度下半期からは、患者様のより率直な声をフィードバックいただけるよう、アンケートの設問やデザインを再検討し、患者様にとって分かりやすく答えやすい表現に変更しました。CS調査の結果は、支援先クリニックの訪問診療サービスの評価・改善に活用されています。

■患者様満足度アンケートのアップデート支援



アンケートをより視覚的に回答しやすい内容・デザインに変更

■CS調査を支援している支援先医療機関数(CUC)

48 拠点 2022年度:50拠点 *拠点体制の変更およびリニューアル初年度の運用負荷を考慮し、2023年度は非実施となる拠点があった

居宅訪問看護事業を行うソフィアメディでは、2020年より毎年ネットプロモータースコア(NPS®)*を用いたCS調査を実施しています。経年的に調査を行うことで、変化する社会ニーズへの自社の対応力向上やサービスの課題の見極めを図ります。2022年度は、スタッフのスキル強化やアセスメントに関するさらなる改善が必要だと考え、スタッフ育成の強化やアセスメントツールの導入など、サービス品質やケアの内容向上を目指した各種施策を実行。その結果、2023年度のCS調査では「ソフィアメディの訪問看護ステーションを知人に紹介しようと思いませんか」の設問で、昨年度比で16.7ポイントのスコア向上につながりました。

ホスピス事業を行うCUCホスピスにおいても、2023年6月に事業ブランドを『ReHOPE』に変更した後、同年8月よりご入居者さまに対してNPS®を用いたCS調査を毎月実施しています。サービスの満足度では「柔軟な面会対応」と「ご入居者さまへのケアの内容」の満足度が相対的に高い傾向が見えてきました。今後はアンケートの結果をふまえ、さらなるケア体制の充実を進めていきます。

各部門で実施されているCS調査の結果は、医療現場で働くスタッフにフィードバックされることで、より患者視点の医療サービスにつながる好循環を生み出します。今後もグループ全体で継続的に実施を重ね、より質の高い医療提供体制づくりを追求します。

*ネットプロモータースコア(NPS®):顧客ロイヤルティを測る指標

■ご入居者さま向けCS調査NPS® (CUCホスピス)

19.0 回答数:
316件 2023年度より調査実施

■お客様向けCS調査NPS® (ソフィアメディ)

17.6 回答数:
6,459件 2022年度:0.8

NPS®計算方法

9～10点を付けた顧客を「推奨者」、7～8点を「中立者」、0～6点を「批判者」と分類し、回答者全体に占める推奨者の割合(%)から、批判者の割合(%)を引いて出てきた数値がNPS®の値となります。



■アンケート結果抜粋 (CUCホスピス)

Q.サービスの満足度(5段階評価)

面会対応 **4.3**

ケアの内容 **4.0**

価格設定 **3.7**

2023年度より集計

(ソフィアメディ)

Q.本人に合った看護・リハビリを
してくれていると感じる **84.6 %**

Q.困っていることや不安に感じていることについて
私に合った対応をしてくれていると感じる **86.0 %**

Q.主治医、ケアマネ、ヘルパー等の関係者と
十分に情報共有してくれていると感じる **77.6 %**

Q.主体的に療養生活の方針を決めることが
できていると感じる **71.0 %**

2023年度より質問項目を改訂して集計



患者様と医療従事者のウェルビーイングの追求

医療に関わる全従業員が 働きがいを高められる環境を

2023年度は1,000名以上の新たな仲間を迎え、CUCグループ全体の従業員数は3,700名を超えました。ダイバーシティ&インクルージョンの考えに基づき、多様なバックグラウンドを持つ従業員とともに、理念の浸透や長期的なキャリア形成支援を含めた働きがい向上に取り組んでいます。2023年度の従業員満足度は、CUCグループ主要3社の平均で3.4(5段階評価)と昨年度平均より0.1ポイント上昇しました。今後も一人ひとりが輝く先にある患者様の満足を見据えて、従業員の満足度を向上させる取り組みを推進します。

CUCグループ主要3社のデータ

■採用数(新卒、中途)

CUC	CUCホスピス	ソフィアメディ
91 名 2022年度:154名	663 名 2022年度:421名	345 名 2022年度:393名

■離職率

CUC	CUCホスピス	ソフィアメディ
20.3 % 2022年度:14.9%	19.2 % 2022年度:23.0%	13.5 % 2022年度:14.8%

■従業員満足度(5段階評価)

CUC	CUCホスピス	ソフィアメディ
3.5 2022年度:3.2	3.1 2022年度:3.0	3.5 2022年度:3.5

■多様な人材が交わる職場環境

CUCグループには、医療従事者をはじめ、経営や人事、ITなど各領域のプロフェッショナルが集っています。これまでのキャリアも医療専門職、経営コンサルタント、営業職、エンジニアなど多種多様。医療とビジネス両方の視点で医療課題の解決に取り組んでいます。多様な人材が交わり、知恵を出し合うことで多角的な検討が迅速に進み、意思決定のスピード向上につながっています。



CUCグループ従業員数

3,743名
2022年度:2,994名
*CUCグループ連結

看護師

1,196名
2022年度:935名

介護職

584名
2022年度:423名
*ホスピス事業、居宅訪問看護事業における人数

セラピスト (理学療法士、作業療法士、言語聴覚士)

479名
2022年度:451名

■継続的な理念浸透



私たちは理念の浸透・体現を大切にしています。CUCホスピスでは理念の体現事例を共有し合う「エピソードキャンパス」を、ソフィアメディでは理念を体現した個人やチームをたたえる「経営方針共有会」を年に1度実施しています。CUCも年次イベント「CUC Partners DAY」のほか、社員が理念の体現エピソードを語りあう少人数トークセッション「フィロトク」を2023年4月より開始。理念を日々の行動に重ねて考える機会を増やしました。また、年間を通して理念に基づく研修を各社で実施しています。

理念に基づく研修実施時間

のべ約 **333,000** 時間

2022年度:301,200時間

*対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディ *実施時間×実施回数×参加人数で集計

社内イベント開催回数

93回 2023年度より算出

*対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディの全社イベント

理念浸透スコア(5段階評価)

4.17 2022年度:3.97

*対象:CUC在籍の社員



■女性のキャリア形成支援

多様な人材の活躍を応援するCUCグループでは、女性管理職比率は全社平均で43.2%と高水準を保っています。出産や育児などを理由として退職することなく働き続けられる職場環境の整備や、キャリア形成を後押しする研修を通じて、すべての人材の長期活躍を支援しています。

女性管理職比率	CUC	CUCホスピス	ソフィアメディ
	12.4 %	54.7 %	62.5 %
	2022年度:12.1%	2022年度:64.7%	2022年度:64.6%

■自ら未来を選べるキャリア支援

グループ間ポジション公募制度「Dream」は年2回CUCグループの各事業部の希望者が、人材を求める部署に異動希望を出せる制度です。また、年1回キャリアの希望を会社に申告できる自己申告制度や、自らの可能性を広げる副業も認めており、社員の自発的なキャリア形成を支援しています。

グループ内ポジション公募制度
Dream

グループ内公募制度「Dream」の活用

応募数 **46** 名 異動数 **16** 名
2022:応募数32名 異動数10名

副業申請している人数

84 名 2023年度より算出

*対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディ

■医療専門知識を高める研修実施

多くの医療従事者が働くCUCグループでは、医療現場で必要となる専門知識や技術を磨くための勉強会や研修を実施しています。医療技術の専門知識、法令知識、コミュニケーションのスキルなど、それぞれの業務に応じた内容で学びをサポートし、一人ひとりのレベルアップを図っています。



医療技術・知識の研鑽を
目的とした研修時間

のべ約 **103,600** 時間

2022年度:のべ約72,600時間

*対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディ *実施時間×実施回数×参加人数で集計

■たたえ合う文化の醸成

年1回の全社表彰イベント「CUC Partners AWARD」をはじめ、各事業部のベストプラクティスの共有会など、多くの称賛の機会があります。また、グループ各社の社内報やオウンドメディアで日常的に患者様とのエピソードや活躍社員を共有し、一人ひとりが前向きに成長できる環境をつくります。



CUC Partners AWARD

エントリー総数 **96** 件
2022年度:88件

*対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディ



■自発的な学習機会の提供

会社主催の研修に加え、オンラインビジネススクール(GLOBIS 学び放題)受講や資格取得支援を通して、自発的な学びを支援しています。2023年4月からは社員が自身の得意領域で講師となり、全社に知見をシェアする「CUCアカデミア」を開催。学び合うコミュニティで個々のスキル向上を後押ししています。

CUCアカデミア実施

のべ約 **2,011** 時間

*2023年4月度より実施 *対象:CUC、CUCホスピス、ソフィアメディ
*実施時間×実施回数×参加人数で集計

オンラインビジネススクール 視聴時間

のべ **2,071** 時間 2022年度:のべ1,563時間

*対象:CUC、CUCホスピス在籍の社員
*実施時間×実施回数×参加人数で集計

■ワークライフバランスの支援

従業員が長期的に働きがいを持ち続けられる持続可能な職場環境を目指して、自身のライフスタイルの変化にあわせていきいきと働くためのさまざまな制度を設けています。医療現場に多くの笑顔を増やすことで、患者様により良い医療を届けていきます。



働き方支援制度の例

- ・1時間単位の有給取得
 - ・リモートワーク勤務
 - ・こころみる制度(長期休暇支援制度)
 - ・フルフレックス勤務
 - ・LGBTQの方のための結婚・育児・就労支援
 - ・副業の条件付き解禁
- *支援制度の内容はCUCグループ各社により個別に設定されています



Materiality 02

持続可能でイノベーティブな 医療サービスの創出

CUCグループは良質な医療サービスをひとりでも多くの方に届けられる持続的な地域社会づくりを目指しています。医療費の高騰や医療従事者不足など、複雑に絡み合う課題を解決し、理想の医療の姿を追求するためには、既成概念にとらわれない医療サービスの創出が急務です。私たちは、事業戦略における重要テーマとしてデジタル活用を掲げ、さまざまなDX施策の企画・推進を進めています。また、市場ニーズに沿った事業の拡大にも注力します。たとえば、医療を目的に海外より来日する方を対象とした医療ツーリズムもそのひとつです。コロナ禍で設けられた入国制限が緩和され、日本が発給する医療滞在ビザ数が再び増加している市場動向を受け、海外からの医療ニーズに応える体制の整備も進めています。さらに、医療機関支援の領域を小児科や婦人科にも拡大することで、「高齢化」だけでなく「少子化」の課題解決にも寄与してまいります。



株式会社シーユーシー
執行役員

堀 健一郎

CUCグループ

DXを通じて私たちが目指す姿

CUCグループは、患者様、医療従事者、そして社会にとっての希望の創出を目指して、次の3つの方向性を掲げ、DX施策の企画・推進を行います。



1. 患者様の希望を創るDX

患者様にとって最適な医療サービスを、スムーズに受けられるようなDX施策を企画推進することで、医療体験の向上を目指します。

2. 医療従事者の希望を創るDX

医療従事者の負担を軽減するDX施策を企画推進することで、より働きやすい環境の構築、および医療現場の人手不足の解消に貢献します。

3. 社会の希望を創るDX

地域の医療格差の緩和を目指し、良質な医療サービスの提供拡大に加え人々が安心安全な暮らしを実現するためのDX施策を実行します。

CASE 01 | 医療機関事業 (国内)

在宅医療領域の経営改善を支援する 経営モニタリングシステムの開発

CUCは経営支援を行う在宅医療領域において、急速な事業拡大を続けてきました。支援先の訪問診療クリニックの拠点数が増える中で、各拠点の経営状況をタイムリーかつ正確に把握するべく、2018年より支援先医療機関の経営データをダッシュボードで一元的に可視化する取り組みを進めています。

計測ルールの統一や集計負荷の軽減といった改善を重ね、2023年3月には、よりセキュリティの高い環境で迅速に経営分析できるシステムを開発。2024年8月時点で支援先の訪問診療クリニック53拠点に導入され、活用されています。2024年の診療報酬改定に関する経営分析にも活用しており、今後も適切な事業戦略策定・推進に寄与するデータ基盤としてアップグレードしていきます。



株式会社シーユーシー
運営本部 運営統括部長

渋谷 元樹

クリニックの経営データが見える化する取り組みは以前より進めてきましたが、今回改めて経営モニタリングシステムとして開発されたことで、よりセキュリティの高い環境ではやく正確にクリニックの経営状態を把握しやすくなりました。自身が担当するクリニックだけでなく他の支援先クリニックの平均数値も横断的に見ることができるため、他拠点と比較しながらの経営分析がしやすいです。システムを能動的に使って月ごとの患者様の人数や医師ひとりあたりの診療数などの指標を追うことで、診療体制や人員配置の戦略を考えるのに役立っています。

CASE 02 | 居宅訪問看護事業

訪問看護の質を「標準化」する アセスメントシステムの導入

在宅医療の需要が高まり、「質と量」双方の充実が求められるなかで、訪問看護事業を行うソフィアメディでは、2023年5月よりアセスメントシートの運用を順次開始しています。導入の主な目的は、サービス提供の根拠となるアセスメントにおけるスタッフの視点を統一し、サービス品質の標準化をはかるためです。シートでは、症状や生活などの個性性を重視しながら、適正なケアを標準的にご提供できるよう、お客様の状態を評価し、適切な看護問題と標準的な介入を提案します。2024年3月には社内システムとして開発し、全国のステーションに順次導入しています。今後もアセスメント項目の充実やより利用しやすい環境の整備を通じて、より良い訪問看護サービスをご提供します。



ソフィアメディ株式会社
ソフィアメディ訪問看護
ステーションセンター北

芦田 琴恵

日々、訪問先のお客様の状態を正しく理解するためにアセスメントシステムを活用しています。症状や生活状況に合わせてチェックをつけるだけで適切な看護問題が自動抽出できる点が便利です。ハイリスク状態のお客様にはアラートが出るので、重点的に訪問すべき方を把握しやすくなっています。また、システムの入力欄には訪問先での必須確認事項が網羅されており、項目に沿って情報収集することで訪問先での確認漏れを防げることも大切な点だと感じます。今後は地域の情報連携にも活用できるよう、さらなるシステムの利便性向上を期待しています。



持続可能でイノベティブな医療サービスの創出

CUC 事業開発

訪日外国人の方々の医療需要に応える 医療ツーリズムの提供体制を構築

近年、自国で受けることが難しい高度な医療サービスを求めて外国へ渡航する「医療ツーリズム」が注目されています。2023年の世界の医療ツーリズム市場は1,197億米ドルに達し、2032年までに6,508億米ドルに成長すると予測されています(右グラフ参照)。日本が発給する医療滞在ビザ数も、コロナ禍を除き年々増え、日本の医療ツーリズム市場も拡大傾向にあります*。

こうした市場の動きを受けて、CUCは新型コロナウイルス感染症が5類へ移行した2023年5月頃より、医療ツーリズムの受け皿強化につながる事業の検討をはじめました。2024年4月より国内最大規模の病床数を持つ大学病院を運営する順天堂大学とパートナーシップを組み、共同研究講座「国際診療推進研究講座」を開設。日本の医療ツーリズムにおけるビジネスモデル開発の推進に取り組んでいます。国内外のマーケティング調査や訪日外国人の方々の分析研究を通して医療ツーリズムのニーズを分析し、診療の待ち時間短縮や新たな診療メニュー・医療サービスの研究開発など、付加価値の高い医療ツーリズム体験の整備を進めてきました。需要が大きい中国を中心に展開し、東南アジア各国にも対象国を拡大していく計画です。本分野の研究により、日本の医療ツーリズム

の品質向上と国際的なプレゼンスの向上、そして国内外の医療の進歩に貢献することを目指します。

*外務省「ビザ(査証)発給統計(2016-2022)」

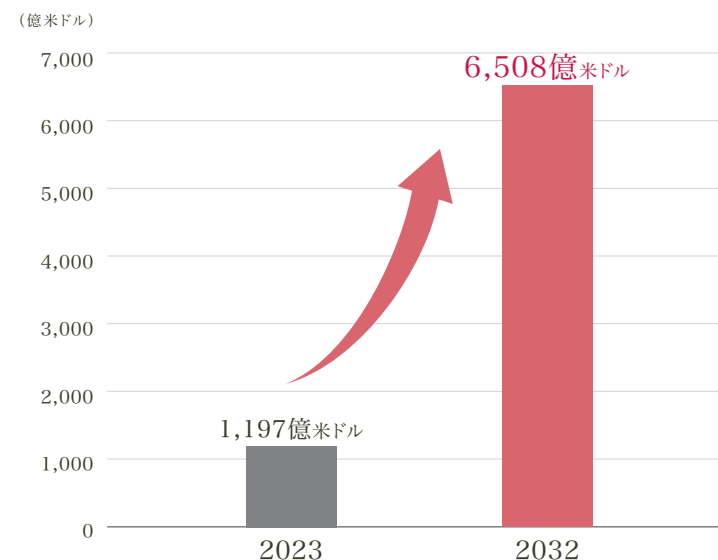
医療ツーリズムの分野において、日本は世界をリードできる高い医療技術とサービス品質を保有しています。今回の共同研究講座では、訪日時の治療だけでなく、健康診断、人間ドック、現地と日本をオンラインでつないだセカンドオピニオンや治療後のフォローアップなど、患者様の多様なニーズに寄り添った医療をワンストップで提供できる体制を研究・支援し、サービス提供価値の向上に貢献します。また、幅広い症例の受け入れを支援することで、日本の医療技術のさらなる発展にも寄与したいと考えています。世界のより多くの人々が高度な医療へアクセスできるよう、日本の医療ツーリズムの革新に取り組んでいきます。



株式会社シーユーシー
事業開発部 部長
中嶋 隆太郎



■ 世界の医療ツーリズム市場規模



出典：(株)グローバルインフォメーション「医療ツーリズム市場レポート」2024

医療機関事業（国内）

不妊治療、小児領域の医療機関支援で 「少子化」の課題解決に貢献する

高齢化と同時に世の中の少子化が進行しています。晩婚化が進む日本では、男女ともに子どもを望む年齢が高くなっていることなどから「不妊」の悩みを持つ人が増えています。国は、2022年4月に不妊治療の一部保険適用を開始し、2023年以降は不妊治療と仕事の両立支援も強化しています。

今後ますます不妊治療の重要性が高まる中で、CUCが2023年12月よりスタートしたのが、不妊治療専門クリニックの経営支援です。日帰り卵管鏡下卵管形成術（FT）などの高度な不妊治療を提供するクリニックの経営をサポートしています。

少子化問題と密接に関連しているのが、小児医療の課題です。昨今、小児科医の不足による小児科施設の地域間での偏在が問題視されています。また、共働き家庭の増加により、休日・時間外の診療や急な子どもの体調不良に対応できる地域のかかりつけ小児科のニーズも高まり、結果として小児医療の需給ギャップが拡大しています。

こうした状況を受け、CUCでは2020年11月より小児科クリニックの経営を支援しており、2024年5月には関東エリアで2拠点目となるクリニック開設を支援しました。土日祝日の診療や子どもと一緒に母親の体調相談もできる母性内科の併設の支援など、共働きや日常

生活で忙しい、現代を生きる家族の医療ニーズに応える医療提供体制を支えています。

これまでCUCは高齢者医療を中心とした経営支援を行ってきましたが、高齢化と並んで深刻な「少子化」の解決へのアプローチも「医療という希望を創る。」を目指す上で挑戦したかったことでした。ご支援先のクリニックは、不妊治療領域、小児科領域のいずれにおいても医療の質、スタッフのモチベーションともに高く、こうした医療機関を日本全国に増やしていくこと自体が社会へポジティブなエネルギーと影響を与えるのではと思います。望めばだれもが将来に夢と希望を持ちながら、妊娠や出産、子育てに向き合える世の中になりたいという想いで、事業拡大をご支援していきたいと思えます。

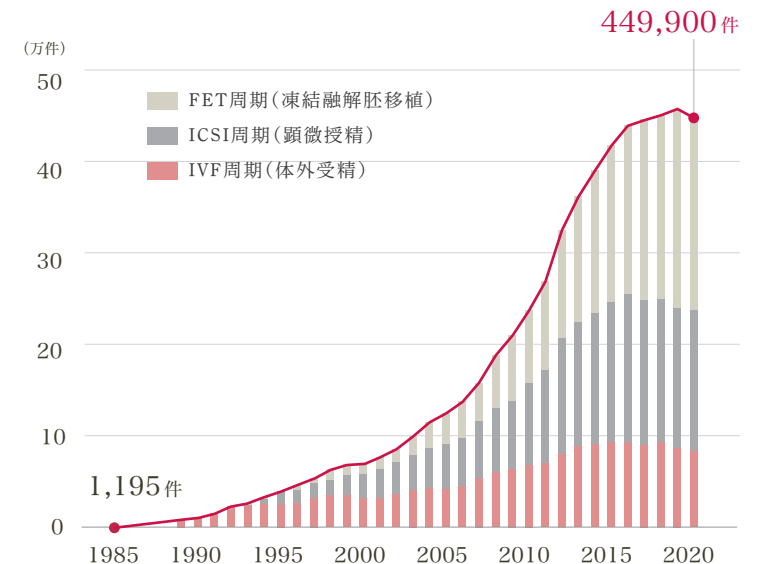


株式会社シーユーシー
運営本部 外来事業部
小児科・婦人科ユニット
ユニットMD

佐藤 一志



■ 日本の不妊治療実績件数の推移



出典：日本産科婦人科学会「ARTデータブック」2021



Materiality 03

安心安全な 医療の提供

CUCグループは、安心安全な医療を持続的に提供することを目指しています。創業以来、医療安全や感染症対策などの各種研修を充実させることで、経営支援先の医療機関を含めたCUCパートナーズすべての従業員の安心安全への意識・技術レベルの向上を促進しています。さらに内部通報制度の設置などにより、医療従事者が安心して働ける環境の整備を進めています。

また2023年度は、新たに大きなテーマとして災害時でも患者様に継続して医療を提供できるよう、CUCパートナーズ全体での災害時支援の仕組みづくりに着手し、専門家の協力を得ながら組織の対応能力を高めています。患者様、医療従事者双方にとって安心安全な医療の提供を追求していくことで、今後も必要不可欠な社会インフラとして強固な体制を築いてまいります。



株式会社シーユーシー
取締役 COO
株式会社シーユーシー・ホスピス
代表取締役社長
田邊 隆通

CUCグループ

スタッフを守り、 安心して働き続けられる 医療現場をつくる

医療の現場は、医療事故や感染症、ハラスメント、災害など、多様なリスクと隣り合わせにあります。だからこそ、すべてのスタッフが安心して働き続けられる環境づくりを進めることがCUCグループの責務であり、その結果、患者様にとっての安心安全な医療体制を維持することができると考えています。

CUCグループでは支援先医療機関とも連携しながら、さまざまなリスクを最小化する取り組みを行うことで、患者様・医療従事者双方の安全を実現します。

■ 安心安全な医療現場をつくる重要テーマ



<医療安全対策>

■ 一人ひとりが医療安全に向き合う

安全な医療サービスを提供することは、医療現場において最も基本的、かつ重要な要件のひとつです。しかしながら、医療行為には不確定要素が数多く存在し、ミスや事故の危険と常に隣り合わせにあります。CUCホスピスとソフィアメディは医療安全が効果的に働くための仕組みのひとつとして、インシデント・アクシデントレポート提出による報告・共有を推進しています。

CUCホスピスでは、専門チームを2022年4月に発足。報告内容をすべて確認し、現場に寄り添った支援と他施設への共有を行っています。スタッフと専門チームの距離も縮まったことで報告件数は年々増加し、2024年3月の1ベッドあたりの

月次報告件数(事故に至る一歩手前のヒヤリハット事例を含む)は0.4件と、2年前から659%増加しました。

さらに、2024年4月にCUCホスピスの組織全体で安全な医療・介護サービスの提供の推進を図ることを目的とした医療安全委員会が発足。部署間で連携し多角的な視点で、迅速かつ効率的に安全を確保する取り組みを実施しています。

また、CUCでは医療法人のインシデント・アクシデントレポートをデータ分析の専門家が医療的知見に基づいたさまざまな角度から分析、課題を抽出し、対策方針を立てるコンサルティングを行っています。

医療安全研修 参加人数

CUC
440名

CUCホスピス
998名

ソフィアメディ
1,280名





安心安全な医療の提供

<感染症対策>

■感染症から守る

医療現場は感染リスクが高いことから、スタッフを守るためには適切な予防策を行うことが不可欠です。CUCでは、世界の最新の論文、信頼性の高いエビデンスに基づいて感染対策の情報、指針を発信することにより、現場の医療従事者の安心安全に貢献しています。またCUCホスピスでは、全施設のスタッフが手洗いチェッカー*を用いた感染症対策研修の受講を通じて、手指衛生の重要性を認識する機会を設けています。手指衛生は感染症対策の基本である一方、実際は「実施したつもり」になっていることも多く、正しいやり方を習得することで「自分の身を守る」「感染を広げない」ことにつなげています。ソフィアメディでは、業務継続計画(感染症BCP)のもと、全スタッフが迅速・適切に対応できるための研修・シミュレーション訓練を実施。有事でも患者様に寄り添ったケアができるよう取り組んでいます。

*専用ローションを汚れに見立てて塗り、手洗い後、特殊ライトの下に手をかざすと洗い残しが光り、適切な手洗いができているか確認できる道具

感染症対策研修

2,373名

(CUC 130名 / CUCホスピス 806名 / ソフィアメディ 1,437名)

<ハラスメント対策>

■ハラスメントから守る

近年、医療現場において患者様やそのご家族から常識の範囲を超えた要求やスタッフの人格を否定する暴言・暴力・性的嫌がらせが増加しているといわれています。こういった「カスタマー(ペイシェント)ハラスメント」と呼ばれる行為は、職場環境の悪化や適切なサービス品質の低下を招いており、重大な社会問題にもなっています。

CUCグループでは、支援先医療機関を含むすべてのスタッフの人権・尊厳を守るため、カスタマーハラスメントの対策マニュアルやスクリーニングシートを作成しました。また、定期的に研修や勉強会を開催し、予防・対応策の習得機会を設けることで、安心して働き続けられる職場環境を整えています。経営支援先医療機関においては啓発ポスターを設置するなどの支援を実施。人権侵害行為に対する徹底した対応に努めています。

カスタマーハラスメント対策

研修参加人数

288名

マニュアル

計 59ページ

*対象:経営支援先医療法人の職員

*CUCグループ全体で作成したページ数の総数

<内部通報体制>

■組織の健全性を守る

CUCグループは、組織内の不正や違法行為を早期に発見・是正し、組織の自浄能力を高めるために「内部通報制度」を設置。制度の周知徹底を図るために通報窓口の連絡先が書かれたカード配布などを実施しています。通報窓口は各事業部門から独立した内部監査部が担っており、スタッフが人事評価などさまざまな影響を心配せずに声を上げやすい仕組みづくりを行っています。匿名を含む通報すべてに対し、決められたフローに沿って所管部門にフィードバックを実施。2023年度はグループ内外から46件の報告があり、対応・改善措置が取られています。

その他、CUCグループの全スタッフに対して「コンディションチェックツール」を活用したアンケートを毎月実施しています。上司や周囲に対して直接相談しにくい悩みや困りごとを迅速に拾い上げ、人事部が中心となって一人ひとりに寄り添った支援をしています。

内部通報件数

計 46 件(対応処理率100%)

*CUCグループおよび経営支援先医療機関における通報件数の総計

<災害対策>

■災害時の安心安全な医療サービスを守る

2024年元日の能登半島地震が記憶に新しいように、日本では地震や水害など大規模な自然災害が各地で頻発しており、災害時の医療提供体制の維持が喫緊の課題となっています。これまでCUCグループにおける災害対策、発災時の被災地支援は、主に事業単位で実施されてきました。しかし、拠点の増加、支援先医療法人の全国規模での拡大によって、よりグループ横断的な災害対策の必要性が高まり、これを重要な経営課題と位置づけて2023年にプロジェクトを立ち上げました。

本プロジェクトでは、広島大学の久保達彦教授による全面的な支援のもと、本部組織のあり方や運営方法、被災地への支援方法などを検討し、災害対策組織の

運用マニュアルを策定しました。また、災害対応の基本を習得するための研修会を計5回開催し、グループの役員・管理職・施設管理者ら合計約140名が受講。さらに各事業体の責任者が参加する常設の災害対策企画委員会を設置し、平時における災害対策組織の運用・訓練を進めることで、CUCパートナーズ*全体の災害対応力向上に向けた組織的な活動を続けています。

今後も、久保教授が提唱する支援の要諦をふまえ、日本各地で起こる災害時の支援組織の運営を担う人材育成を行うほか、全国に広がるCUCグループのネットワークを活用した、都道府県や拠点間の物資・人材の支援を円滑に実施することで、公的支援に加えた災害対応を目指します。CUCパートナーズ全体で災害対応の機動力を高め、災害時でも安心安全な医療サービス提供の維持・回復に尽力します。

*CUCパートナーズ：CUCグループと経営を支援する医療機関を合わせた総称



災害対策研修

開催回数：5回、のべ7日間

参加人数

約140名

災害時の医療は、緊急性の高い重症外傷患者の診療にあたる災害拠点病院等への支援が優先されるのが一般的です。そのため、在宅医療を受けている方やホスピス型住宅で生活されるターミナルケアの方など、災害に対して脆弱な環境に置かれた方への公的支援はどうしても遅れがちです。災害時であっても、継続的な医療提供が不可欠な方々に、医療という希望を届け続けようとするCUCグループの取り組みは、社会的に非常に大きな意義を有するものです。

私にとっても、これまでは行政が主催する訓練研修が多く、民間企業での医療災害対応の仕組みづくりというのは、初めてのチャレンジでした。研修プログラムを開発する中で、CUCが掲げる経営理念や医療機関への経営支援サービスと、私たちが考える災害対応との類似点の多さに気づきました。「支援」は技術やノウハウだけで一方的に行えるものではなく、「顔の見える関係」と「共通言語」を駆使して、支援する側と受援する側との摩擦を乗り越え、実現するものです。CUCグループでは平時の業務特性から災害対策の基本的な考え方が浸透しやすく、研修参加者からも共感いただけていると大きな手ごたえを感じています。

今後も増加していく災害に対して、民間企業ならではのネットワークと機動力を通じて、安心安全な医療サービスを災害時でも提供し続けられる仕組みを協力して構築していきたいと思っています。



広島大学
大学院医系科学研究科
公衆衛生学 教授

久保 達彦



Materiality 04

地球環境に 配慮した経営

気候変動や大気汚染をはじめとする地球環境問題は、私たちの健康にも重大な悪影響を及ぼしはじめています。地球環境の課題が医療課題と密接に関係するなかで、CUCグループは、人々が健康で快適な生活を営むことのできる取り組みを推進しています。2023年2月にグループ主要企業の本社機能を集約した田町オフィス(msb Tamachi 田町ステーションタワーN)は、使用電力として実質再生可能エネルギーを100%導入しており、CO₂排出量の削減に寄与しています。また、従業員起点のサステナビリティ経営推進を目指して2023年9月にグループ従業員で初めて開催した「サステナビリティコンテスト」では、初年度のテーマを「環境」とし、グループ全体で環境保全につながる事業施策を募集、表彰、実行推進をしています。今後も温室効果ガス排出量と廃棄物排出量の削減を積極的に推進し、医療介護業界における環境対応先進企業を目指します。



株式会社シーユーシー
執行役員 CFO

橋本 淳

DATA

■ GHG(温室効果ガス)排出量

Scope 1

燃焼等による直接排出

715.9 t-CO₂

2022: 644.6 t-CO₂

Scope 2

購入した電力の使用に伴う間接排出

1,788.3 t-CO₂

2022: 2,309.8 t-CO₂

*CUC単体ベース(本社オフィスのデータ及び、CUCホスピス・ソフィアメディ各施設。照明、時間外空調室外機、専用動力を含む)

■ 電力使用量

4,129.0 MWh

2022: 5,313.5 MWh

*CUC単体ベース(本社オフィスのデータ及び、CUCホスピス・ソフィアメディ各施設。照明、時間外空調室外機、専用動力を含む)

算定方法の精緻化を図るため、2023年度より一部計上基準の見直しを行っています

CUCグループ

環境課題に向き合う「サスコン2023」を初開催 国内外から77組のエントリーが集う

CUCグループは、サステナビリティ経営につながる事業施策アイデアコンテスト「サステナビリティコンテスト(通称:サスコン)」を2023年度より実施しています。背景には、CUCが設定した5つのマテリアリティの中でも「地球環境に配慮した経営」は医療現場における日常業務との直接的な関連が見出しづらく、グループ内での積極的な推進が行えていないという課題がありました。そこで初回サスコンのテーマを「環境」に設定し、CUCグループ全体で環境課題への意識の底上げを図りました。

サスコンの参加対象は、CUCグループに所属する全従業員をはじめ、経営支援先の医療機関で働く全スタッフです。集まったエントリー数は総勢77件。ごみ削減やリサイクル、ペーパーレス化による環境に配慮した医療環境づくりなど、国内外から数多くのアイデアが寄せられました。

今回最優秀賞に選ばれたのは、病院の食品ロス削減と地域社会への貢献を両立するアイデアです。病院に生ごみを堆肥化するコンポストを導入し、堆肥を混ぜた土で患者様と一緒にリハビリテーションも兼ねた菜園づくりを実施し、菜園で採れた農作物は地域の子ども食堂に寄付するという構想のもと、2024年10月にはCUCが経営支援を行う東京都内の病院

にコンポストが設置され、現在もアイデアの実行が進んでいます。



サスコン2023 開催データ

エントリー件数	エントリー人数
77 件	279 名

参加者数*

504 名(国内・海外)

*参加者数は当該コンテストの本選における視聴者数および事前知識を共有する勉強会・座談会に参加した人数の総計



今回の「サスコン2023」開催にあたり、普段から企画業務に取り組む従業員だけでなく、医療現場(自社拠点であるホスピス施設や訪問看護ステーション、経営支援先であるクリニックや病院)で働く医療従事者にも興味を持って参加してほしいという想いがありました。普段の業務では直接的に関連しない「サステナビリティ」や「環境」というテーマでアイデアを出してもらうために、環境課題解決の先行事例を学ぶ勉強会や、事業企画立案の困りごとをフォローする座談会などを積極的に実施しました。その結果、医療現場からも多くのエントリーが集まり、参加者から「環境課題へのアプローチ方法を理解できた」、「医療現場でも導入できる環境施策のイメージがついた」といった感想が寄せられました。今後も、私たちが直面している深刻な環境課題に対して一人ひとりが問題意識を持ち、課題解決につながる行動を起こせるよう、施策を打ち出していきたいと考えています。



株式会社シーユーシー
CFO本部 経営管理部
サステナビリティ推進プロジェクト

齋藤 春佳



Materiality 05

コンプライアンスの 遵守

CUCグループは「医療という希望を創る。」という使命のもと、透明性が高く経営環境の変化に迅速に対応できるコーポレート・ガバナンスの実践を目指しています。2023年度はコンプライアンス遵守の取り組みをより強化し、各社に分散していた管理機能を統一し、グループ横断での管理一元化・統制の仕組みを拡大・強化しました。責任の所在の明確化、管理体制の生産性向上などにつなげています。また、CUCグループの全社員に対しインサイダー取引規制の研修受講を義務付け、インサイダー取引への理解と違反を起こさないための意識づけをより徹底しています。さらに贈収賄に関する基本方針を策定し、グループ全体で腐敗防止に関する取り組みを強化しています。今後もCUCグループとしてコンプライアンス遵守を徹底し、持続可能な成長と中長期的な企業価値向上を実現するために、ガバナンス基本方針のもと、適正なコーポレート・ガバナンスの実践を推進していきます。



株式会社シーユーシー
取締役 CAO

桶谷 主税

DATA

■ ガバナンスデータ

組織形態	監査等委員会設置会社	
取締役会議長	濱口 慶太	
取締役	人数	6名(うち3名が監査等委員)*
	女性比率	33.3%*
	社外比率	33.3%*
	任期	1年(監査等委員の任期は2年)
2024年3月期 取締役会 開催状況	開催回数	14回
	取締役出席率	100.0%
2024年3月期 監査等委員会 開催状況	監査等委員出席率	100.0%
	開催回数	12回
執行役員	出席率	100.0%
	人数	4名*
会計監査人	PwC Japan有限責任監査法人	

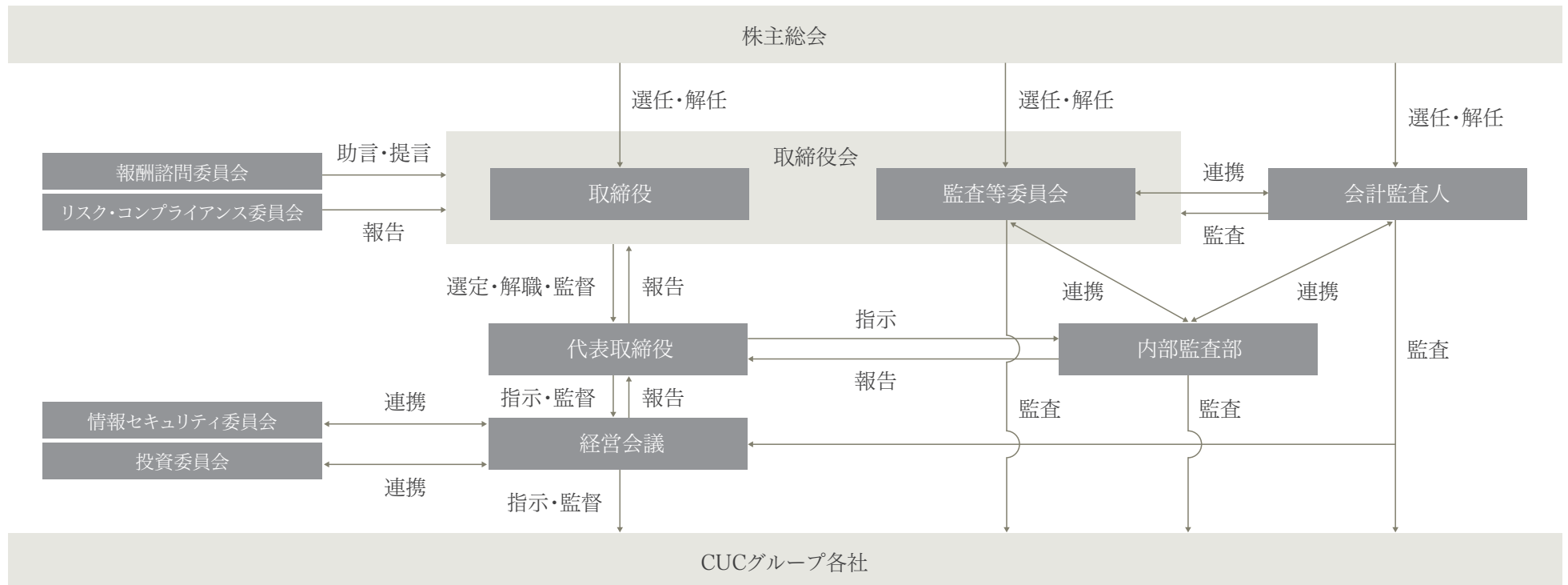
*2024年7月1日時点

■ ガバナンス基本方針

当社グループは「医療という希望を創る。」というミッション及び企業価値の継続的な向上の実現のため、経営の透明性、健全性、公平性、効率性を確保することが必要であると考えており、コーポレート・ガバナンスの強化を当社グループの経営の重要課題のひとつとして位置付けています。その実現のために、法令及び規範等の遵守、業務執行及び意思決定プロセスの有効性及び効率性の確保

等に努め、取締役会・監査等委員会を中心に、情報共有・モニタリングを適切に行うこととしています。また、当社の筆頭株主であるエムスリー株式会社は、その持株比率が過半数を超えていることから支配株主に該当します。当社は支配株主と取引を行う場合等に、少数株主の利益を損なうことのないよう公正な意思決定プロセスの確立に努めています。

■ ガバナンス体制



ESG Initiatives

ESGデータと企業情報



E：環境データ

		2023年度	2022年度
GHG(温室効果ガス)排出量	Scope 1(t-CO ₂) 燃焼等による直接排出	715.9	644.6
	Scope 2(t-CO ₂) 購入した電力の使用に伴う間接排出*	1,788.3	2,309.8
電力使用量 (MWh)*		4,129.0	5,313.5

*CUC単体ベース(本社オフィス)のデータ及び、CUCホスピス・ソフィアメディ各施設。照明、時間外空調室外機、専用動力を含む
算定方法の精緻化を図るため、2023年度より一部計上基準の見直しを行っています

S：社会データ

		CUC						CUCホスピス						ソフィアメディ						
		2023年度		2022年度		2021年度		2023年度		2022年度		2021年度		2023年度		2022年度		2021年度		
従業員数 (従業員)	全体	434名		423名		374名		1,222名		813名		585名		1,455名		1,370名		1,324名		
	男性	259名	59.7%	257名	60.8%	225名	60.2%	263名	21.5%	180名	22.1%	109名	18.6%	421名	28.9%	425名	31.0%	398名	30.1%	
	女性	175名	40.3%	166名	39.2%	149名	39.8%	959名	78.5%	633名	77.9%	476名	81.4%	1,034名	71.1%	945名	69.0%	926名	69.9%	
	うち 管理職	全体	97名		99名		74名		117名		74名		61名		112名		119名		91名	
		男性	85名	87.6%	87名	87.9%	63名	85.1%	53名	45.3%	29名	39.2%	22名	36.1%	42名	37.5%	47名	39.5%	29名	31.9%
		女性	12名	12.4%	12名	12.1%	11名	14.9%	64名	54.7%	45名	60.8%	39名	63.9%	70名	62.5%	72名	60.5%	62名	68.1%
	うち 非管理職	全体	337名		324名		300名		1,105名		739名		524名		1,343名		1,251名		1,233名	
		男性	174名	51.6%	170名	52.5%	162名	54.0%	210名	19.0%	151名	20.4%	87名	16.6%	379名	28.2%	378名	30.2%	369名	29.9%
		女性	163名	48.4%	154名	47.5%	138名	46.0%	895名	81.0%	588名	79.6%	437名	83.4%	964名	71.8%	873名	69.8%	864名	70.1%
従業員数 (臨時従業員)	全体	41名		30名		30名		163名		144名		134名		117名		228名		121名		
	男性	18名	43.9%	4名	13.3%	6名	20.0%	23名	14.1%	18名	12.5%	17名	12.7%	25名	21.4%	24名	10.5%	16名	13.2%	
	女性	23名	56.1%	26名	86.7%	24名	80.0%	140名	85.9%	126名	87.5%	117名	87.3%	92名	78.6%	204名	89.5%	105名	86.8%	
平均年齢	全体	38.5歳		38.2歳		36.5歳		42.8歳		42.9歳		43.7歳		37.0歳		37.1歳		36.6歳		
	男性	39.9歳		40.1歳		38.4歳		38.3歳		38.9歳		38.8歳		37.1歳		36.6歳		36.2歳		
	女性	36.5歳		35.4歳		34.2歳		44.1歳		44.0歳		44.8歳		37.1歳		37.3歳		36.7歳		
女性管理職比率(女性活躍推進法に基づく)		12.4%		12.1%		-		54.7%		64.7%		-		62.5%		64.6%		-		

		CUC						CUCホスピス						ソフィアメディ						
		2023年度		2022年度		2021年度		2023年度		2022年度		2021年度		2023年度		2022年度		2021年度		
従業員年齢 の状況 (全体に占める 男性比率、 女性比率)	全体	88名		100名		104名		190名		119名		82名		321名		317名		360名		
	30歳未満	男性	39名	44.3%	37名	37.0%	45名	43.3%	50名	26.3%	33名	27.7%	18名	22.0%	69名	21.5%	85名	26.8%	87名	24.2%
		女性	49名	55.7%	63名	63.0%	59名	56.7%	140名	73.7%	86名	72.3%	64名	78.0%	252名	78.5%	232名	73.2%	273名	75.8%
	30～39歳	全体	164名		152名		141名		311名		210名		139名		672名		612名		544名	
		男性	96名	58.5%	99名	65.1%	91名	64.5%	107名	34.4%	72名	34.3%	49名	35.3%	229名	34.1%	225名	36.8%	197名	36.2%
		女性	68名	41.5%	53名	34.9%	50名	35.5%	204名	65.6%	138名	65.7%	90名	64.7%	443名	65.9%	387名	63.2%	347名	63.8%
	40～49歳	全体	122名		111名		90名		353名		237名		161名		319名		309名		301名	
		男性	83名	68.0%	78名	70.3%	60名	66.7%	81名	22.9%	53名	22.4%	27名	16.8%	92名	28.8%	87名	28.2%	93名	30.9%
		女性	39名	32.0%	33名	29.7%	30名	33.3%	272名	77.1%	184名	77.6%	134名	83.2%	227名	71.2%	222名	71.8%	208名	69.1%
	50～59歳	全体	56名		56名		36名		324名		220名		173名		129名		117名		106名	
		男性	38名	67.9%	41名	73.2%	27名	75.0%	24名	7.4%	23名	10.5%	15名	8.7%	29名	22.5%	26名	22.2%	20名	18.9%
		女性	18名	32.1%	15名	26.8%	9名	25.0%	300名	92.6%	197名	89.5%	158名	91.3%	100名	77.5%	91名	77.8%	86名	81.1%
	60歳以上	全体	4名		4名		3名		44名		27名		30名		14名		15名		13名	
		男性	3名	75.0%	2名	50.0%	2名	66.7%	1名	2.3%	1名	3.7%	0名	0.0%	2名	14.3%	3名	20.0%	1名	7.7%
		女性	1名	25.0%	2名	50.0%	1名	33.3%	43名	97.7%	26名	96.3%	30名	100.0%	12名	85.7%	12名	80.0%	12名	92.3%
退職率(従業員)	全体	20.3%		14.9%		15.4%		19.2%		23.0%		24.6%		13.5%		14.8%		14.4%		
	男性	22.0%		18.2%		17.7%		22.3%		17.5%		20.0%		13.0%		13.3%		11.2%		
	女性	17.5%		9.9%		11.3%		18.3%		24.2%		25.6%		13.7%		15.5%		15.9%		
新規採用数 (従業員)	新卒採用数	全体	15名		17名		15名		0名		0名		0名		0名		0名		2名	
		男性	7名	46.7%	6名	35.3%	5名	33.3%	0名		0名		0名		0名		0名		0名	
		女性	8名	53.3%	11名	64.7%	10名	66.7%	0名		0名		0名		0名		0名		2名	
	中途採用者数	全体	76名		137名		90名		663名		421名		293名		345名		393名		494名	
		男性	52名	68.4%	100名	74.2%	59名	65.6%	142名	21.4%	93名	22.1%	59名	20.1%	70名	20.3%	103名	26.2%	127名	25.7%
	女性	24名	31.6%	37名	25.8%	31名	34.4%	521名	78.6%	328名	77.9%	234名	79.9%	275名	79.7%	290名	73.8%	367名	74.3%	
年間の一人当たり平均総労働時間	全体	1,918時間		1,982時間		2,048時間		1,903時間		1,933時間		1,993時間		2,047時間		2,040時間		2,075時間		
労働時間前年比率	全体	96.8%		96.8%		97.9%		98.5%		97.0%		97.8%		100.3%		98.3%		101.0%		
月平均残業時間	全体	19.3時間		20.7時間		26.0時間		7.8時間		5.8時間		6.1時間		14.1時間		14.5時間		17.1時間		
有給平均取得率		67.4%		68.4%		61.8%		62.2%		68.1%		57.3%		72.2%		71.6%		62.7%		
育児休業取得率	男性	25.0%		16.7%		14.0%		50.0%		75.0%		33.0%		68.6%		61.3%		25.0%		
	女性	100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		100%		
育休取得後復職率	男性	0%		100%		100%		100%		100%		100%		96.3%		100%		100%		
	女性	100%		100%		100%		100%		100%		100%		77.0%		100%		100%		

S: 社会データ

		CUC			CUCホスピス			ソフィアメディ			
		2023年度	2022年度	2021年度	2023年度	2022年度	2021年度	2023年度	2022年度	2021年度	
男女間賃金格差	全労働者	男性	7,053千円	6,808千円	-	4,685千円	4,651千円	-	5,146千円	4,764千円	-
		女性	4,712千円	4,569千円	-	4,228千円	4,317千円	-	4,742千円	4,468千円	-
		比率	66.8%	67.1%	-	90.2%	92.8%	-	92.1%	93.8%	-
	正規労働者	男性	7,209千円	6,935千円	-	4,937千円	4,993千円	-	5,212千円	5,012千円	-
		女性	4,788千円	4,660千円	-	4,572千円	4,783千円	-	4,948千円	4,686千円	-
		比率	66.4%	67.0%	-	92.6%	96.0%	-	94.9%	94.0%	-
	非正規労働者	男性	2,758千円	2,743千円	-	1,781千円	1,547千円	-	4,715千円	3,351千円	-
		女性	3,604千円	3,314千円	-	1,962千円	2,022千円	-	3,447千円	3,679千円	-
		比率	130.7%	121.0%	-	110.2%	131.0%	-	73.1%	110.0%	-
副業申請している人数	全体	41名	-	-	4名	-	-	39名	-	-	
	男性	25名	61.0%	-	2名	50.0%	-	20名	51.3%	-	
	女性	16名	39.0%	-	2名	50.0%	-	19名	48.7%	-	

G: ガバナンスデータ

		2023年度	2022年度	2021年度
組織形態		監査等委員会設置会社	監査等委員会設置会社	監査等委員会設置会社
取締役会議長		濱口 慶太	濱口 慶太	濱口 慶太
取締役	人数	6名(うち3名が監査等委員)*1	6名(うち3名が監査等委員)*2	6名(うち3名が監査等委員)*3
	女性比率	33.3%*1	16.7%*2	16.7%*3
	社外比率	33.3%*1	33.3%*2	33.3%*3
	任期	1年(監査等委員の任期は2年)	1年(監査等委員の任期は2年)	1年(監査等委員の任期は2年)
取締役会開催状況	開催回数	14回	12回	12回
	取締役出席率	100.0%	100.0%	100.0%
	監査等委員出席率	100.0%	100.0%	100.0%
監査等委員会開催状況	開催回数	12回	13回	14回
	出席率	100.0%	100.0%	100.0%
執行役員		4名*1	5名*2	3名*3
会計監査人		PwC Japan有限責任監査法人	PwCあらた有限責任監査法人	PwCあらた有限責任監査法人

*1 2024年7月1日時点

*2 2023年7月1日時点

*3 2022年7月1日時点

役員紹介



代表取締役 CEO
濱口 慶太
Keita Hamaguchi

当社創業者 兼
代表取締役



取締役 COO
田邊 隆通
Takamichi Tanabe

2015年当社入社
取締役として国内の
医療機関事業を管掌
海外の医療機関事業を統括
株式会社シーユーシー・
ホスピス代表取締役社長



取締役 CAO
桶谷 主税
Tomomi Oketani

2015年当社入社
取締役 兼 管理本部
本部長としてグループの
管理部門を管掌



社外取締役(監査等委員)
光原 ゆき
Yuki Mitsuahara

認定特定非営利活動法人
キープ・ママ・スマイリング
理事長



社外取締役(監査等委員)
大澤 玄
Haruka Osawa

BEENOS株式会社
社外取締役(監査等委員) 三
浦法律事務所
パートナー



取締役(監査等委員)
大場 啓史
Hirofumi Oba

エムスリー株式会社
執行役員



執行役員
伊藤 綾
Aya Ito

2019年ソフィアメディ
株式会社入社
2022年より同社
代表取締役社長



執行役員 CFO
橋本 淳
Jun Hashimoto

2021年当社入社
CFO本部 本部長として
グループの財務・投資・
経営管理・IR・
広報戦略等を統括



執行役員
堀 健一郎
Kenichiro Hori

2021年当社入社
運営本部 本部長として
国内の医療機関
事業を統括



執行役員 CHRO
松浦 俊雄
Toshio Matsuura

2022年当社入社
人事部 部長として
人材採用・育成など
グループの
人事戦略を統括

CxO一覧

CEO:Chief Executive Officer
COO:Chief Operating Officer
CAO:Chief Administrative Officer
CFO:Chief Financial Officer
CHRO:Chief Human Resource Officer

役員スキルマトリクス

当社の取締役会は、業務執行に対する監視・監督を強化し、中長期的に企業価値を高める戦略を議論するために、取締役会全体としての知見・経験のバランス、多様性、ならびに規模の最適化を進めています。そのため、現時点で当社の取締役会にとってとくに重要と考える知見・経験を、スキルマトリクスとして「企画経営」、「マーケティング・営業」、「ファイナンス・投資」、「組織・人材開発」、「法務・コンプライアンス・リスクマネジメント」、「グローバルビジネス」、「ESG・サステナビリティ」、「ヘルスケア業界経験」と定義し、これらの知見・経験を適切に有する者で取締役会を構成できるようにしております。なお、当社の取締役会にとって重要な知見・経験は、経営方針や事業環境をふまえ、適宜見直しを図っていきます。

	代表取締役	取締役	取締役	社外取締役 (監査等委員)	社外取締役 (監査等委員)	取締役 (監査等委員)
	濱口 慶太	田邊 隆通	桶谷 主税	光原 ゆき	大澤 玄	大場 啓史
企画経営	◎	○	○			
マーケティング・営業	○	◎		○		
ファイナンス・投資	○		○		○	◎
組織・人材開発	○	○		◎		○
法務・コンプライアンス・リスクマネジメント			◎		◎	○
グローバルビジネス	○	○	○		○	
ESG・サステナビリティ				○	○	○
ヘルスケア業界経験	○	○	○	○		○

企業情報



社 名 株式会社シーユーシー

英 語 表 記 CUC Inc.

設 立 2014年8月8日

代 表 取 締 役 濱口 慶太

資 本 金 76億6,900万円(2024年6月末時点)

主 な 事 業 内 容 医療機関事業
ホスピス事業
居宅訪問看護事業

所 在 地 本社
〒108-0023 東京都港区芝浦3丁目1-1
msb Tamachi 田町ステーションタワーN 15階

主なグループ会社(五十音順)

株式会社A&N

株式会社KEEP

株式会社シーユーシー・ファイナンス

株式会社シーユーシー・フーズ

株式会社シーユーシー・プロパティーズ

株式会社シーユーシー・ホスピス

ソフィアメディ株式会社

透析研究開発株式会社

株式会社ネイチャー

株式会社メディカルパイロット

株式会社ゆう

有限会社わかきコンタクト

CHANGE UNTIL CHANGE HEALTHCARE COMPANY LIMITED

CHANGE UNTIL CHANGE MANAGEMENT SERVICES JOINT STOCK COMPANY

CUC America Inc.

CUC Podiatry Holdings, LLC

CUC SINGAPORE PTE.LTD.

PT CUC HEALTHCARE INDONESIA

(2024年8月時点)

サステナビリティレポート 2024

2024年11月1日 第一版発行

【発行元】

株式会社シーユーシー

〒108-0023 東京都港区芝浦三丁目1番1号

msb Tamachi 田町ステーションタワーN 15階

【コーポレートサイト】

<https://www.cuc-jpn.com/>



【注意事項】

本レポートは、当社の企業情報等の提供のために作成されたものであり、国内外を問わず、当社グループの発行する株式及びその他有価証券の勧誘を構成するものではありません。本レポートでは過去と現在の事実のみならず、将来の見通しに関する記述が含まれています。そのため、一定のリスクや不確実性を内包しており、過度に依赖することのないようご注意ください。本レポートには、当社が事業を行っている市場に関する情報を含む、外部の情報源に由来し又はそれに基づく情報が記述されています。これらの記述は、本資料に引用されている外部の情報源から得られた統計又はその他の情報に基づいており、それらの情報について当社は独自に検証を行っておらず、その正確性又は完全性を保証することはできません。当社は、本レポートに含まれるいかなる情報についても、今後生じる事象に基づき更新や改訂の義務を負うものではありません。

CUC GROUP