

25卒内定者がCUCを大解剖!!

CUC 解体新書

25卒内定者が元就活生として、
「CUCってどんな会社なの？」
という疑問に答えた資料が
このCUC解体新書です。

この資料を通して、CUCがどのような会社で、
どのような特徴があるのかが伝われば嬉しく思います。



CUC解体新書への思い

メーカーやコンサル、IT企業などを主に就活で見っていた25卒内定者の私たちは、当初は視野に入れていなかった医療業界であり、知名度も決して高くはないCUCに入社を決めました。

入社を決めるまでに、「CUCはどんな会社なのか」や「CUCにはどんな人がいるのか」などの疑問に思った事を、このCUC解体新書にまとめました。

この資料が、26卒の皆さんの企業選びの一助となれば幸いです。

こんな疑問にお答えします

CUCはどんな事業をしているの？

「医療という希望を創る。」って何？

福利厚生は？

カルチャーは？

社長はどんな人？

新卒社員の仕事内容は？

海外事業に携わるチャンスは？

CUCにはどんな人が多いの？



本資料を作成した25卒内定者3名

Contents

1. CUCってどんな会社？

- CUCのMission
- CUCが向き合う社会課題
- CUCって何をやっているの？
- これまでの実績・今後の展望
- CUCの最近のチャレンジについて社長にインタビュー
- CUCのCulture
- 福利厚生
- CUCでの働き方

2. CUCにはどんな人がいるの？

- 人を知る
- 事業責任者紹介

3. CUCって本当に成長できる？

- 人材育成方針
- キャリアパス

4. CUCの気になること全部聞く

- CUC vs 内定者



事業内容は？

福利厚生は？

会社の雰囲気は？

Q.1 **CUC**ってどんな会社？

社長ってどんな人？

会社の雰囲気は？

医療という希望を創る。



最前線で患者様に向き合う医療従事者。
彼らは常に課題に囲まれている。
慢性的な人手不足に、重くのしかかる責任。
希望の創り手であるはずの彼らが幸せでなければ
患者様の希望はきっと創れない。
だから、私たちは医療現場を変える。
そのことをあきらめない集団でありたい。



医療は、一人ひとりのすぐそばにある
あたたかな希望であってほしい
再び、前向きに明日を迎えられること。
最期まで、自分らしい人生を送れること。
不安な表情を安堵の笑顔に変えること。
私たちは、医療という希望を創りたい。

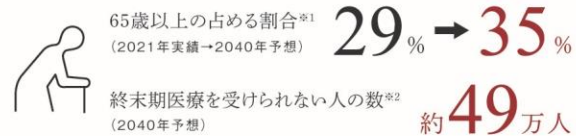


私たちが目指すのは、
どの国に生まれても、
安心して健やかに暮らせる社会。
誰ひとり取り残すことなく、
良質な医療がゆきわたる社会を目指した、
私たちの挑戦は国境を越えていく。
日本に、世界に、患者視点の医療を広げるために。

CUCが向き合う社会課題

日本には、医療課題が山積しています。急速な少子高齢化に伴い、労働人口は減り続け、国の社会保障費は増大。経営者の高齢化により後継者不足に陥る病院やクリニックが全国各地に散見されます。また、海外に目を向ければ、未整備な医療環境や医療水準の不均衡、生活習慣病患者の急増などで、多くの命が失われている現状があります。私たちCUCグループは、創業当初よりこのような課題に向き合い、苦しむ医療の現場を目の当たりにする中で、変革の必要性を強く感じ、あらゆる方向から課題解決に取り組んでいます。

■急速な高齢化



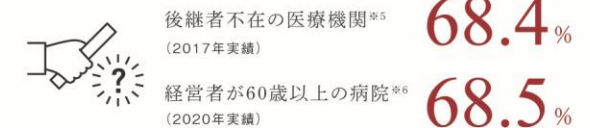
■労働人口の減少^{*3}



■医療費の増大^{*4}



■後継者不在の病院



※1.「日本の将来推計人口」(国立社会保障・人口問題研究所) ※2.「2011年 わが国の医療についての基本資料」(厚生労働省) ※3.「令和3年版厚生労働白書 資料編」(厚生労働省) ※4.「国民医療費の概況」(厚生労働省)「2040年を見据えた社会保障の将来見通し」(内閣府、財務省、厚生労働省) ※5.「医業承継の現状と課題」(日本医師会総合政策研究機構) ※6.「令和2年医師、歯科医師、薬剤師統計の概況」(厚生労働省)

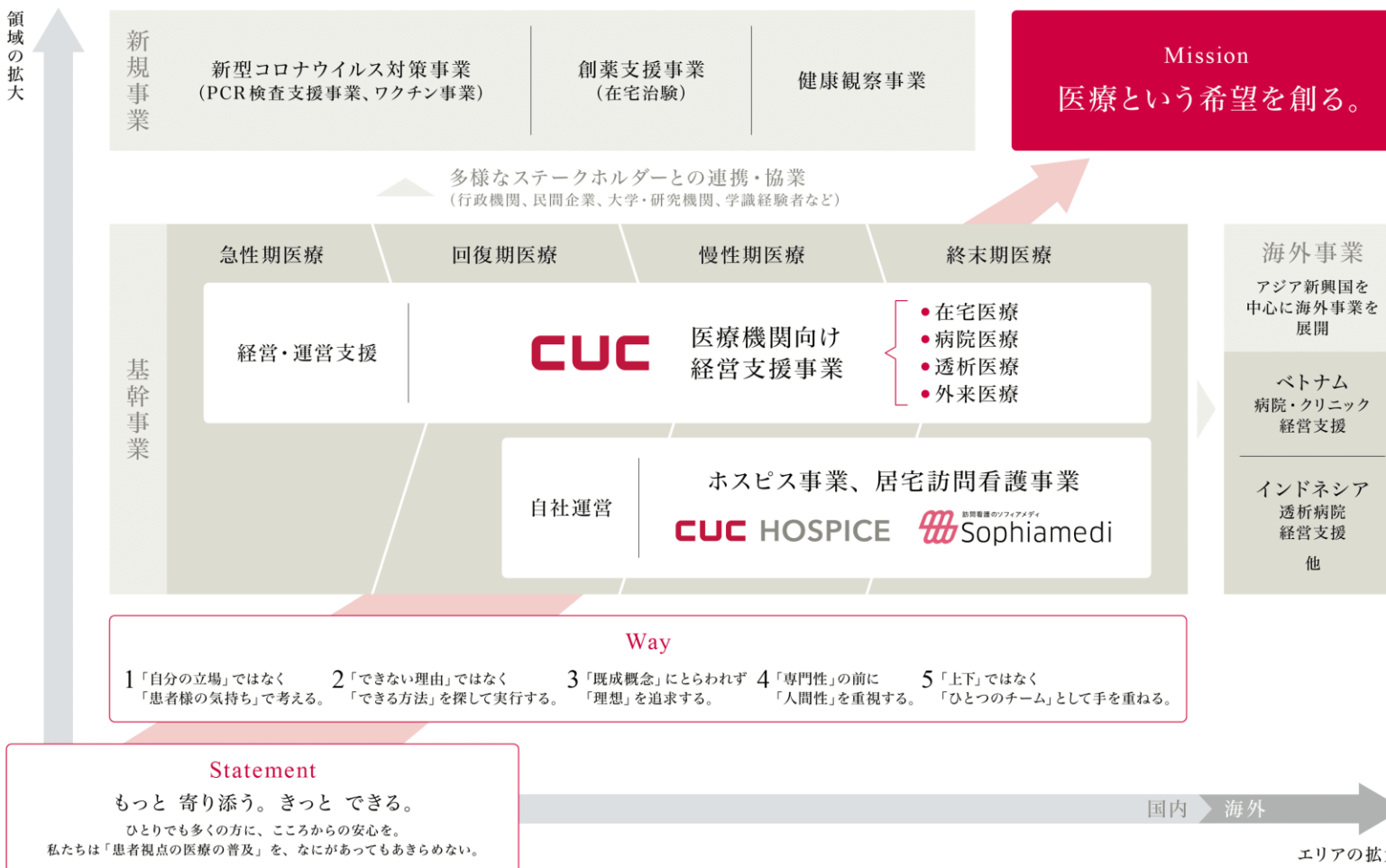


CUC って何をやってるの？

CUC ってどんな会社？

事業概略図

「医療という希望を創る。」という使命の実現を目指して、事業を展開しています。事業の領域、展開するエリアも国内外に拡大しています。



CUC のPhilosophy

CUC ってどんな会社？

CUC GROUP

CUCグループは「医療という希望を創る」というミッションのもと、医療機関向け経営支援事業・ホスピス事業・居宅訪問看護事業を基幹事業として展開しています。それぞれの事業を各会社で担い、フィロソフィを重視した経営を行っています。

CUC

医療という希望を創る。



訪問看護のソフィアメディ

Sophiamedi

英知を尽くして「生きる」を看る。

医療という希望を創る。

CUC HOSPICE

「前を向いて生きる」を支える。

医療機関向け経営支援事業

医療をもっと身近に。

医療現場で日夜課題に向き合い奮闘する医療従事者。彼らが幸せにならなければ、その先の患者様の希望は決して創れない。だから、私たちは医療現場のあらゆる変革に挑む。

在宅医療・病院医療・透析医療・外来医療



サービス内容

- ・経営戦略策定、経営管理支援
- ・マーケティング支援
- ・人事・採用機能支援
- ・IT・経理・総務等支援
- ・調達サポート

運営支援



サービス内容

- ・M&A支援
- ・PMI支援
- (Post Merger Integration：事業承継後の統合プロセス)
- ・病床転換支援
- ・新規クリニック開設支援

売上成長支援



サービス内容

- ・医療機器保守費用適正化コンサルティング
- ・医薬品購入コンサルティング
- ・IT業務コンサルティング
- ・委託費適正化プログラム
- ・診療報酬ファクタリング

費用最適化支援

■支援先主要拠点数*2



102 拠点 前年+22 拠点

■採用支援数*1



医師 224 名 コメディカル 689 名

※ いずれも非常勤を含む(臨時職員を除く)
※ コメディカル: 医師を除く医療従事者
※ 今年度より集計開始したため前年データなし



グローバル展開



ベトナム/インドネシア/アメリカ

CUC HOSPICE って何をやってるの？

CUC ってどんな会社？

ホスピス事業

「前を向いて生きる」を支える。

どんな生きるにも向き合い、
「希望が生き交う生活の場」を
日本へ、世界へ、広めていく。

看護と介護でよりそう家

ReHOPE

2023年、ReHOPE (リホープ)として歩みはじめました。

「再び、なんでも」を意味する「Re」、「希望」を意味する「HOPE」。
重度の病や障がいと向き合うなかでも「希望を再生する場所」と名づけました。
一人でも多くの方にその希望を届けたいという意を込めています。



ホスピス型住宅

がん末期や神経難病の方にご入居いただける高齢者向け住まいの「ホスピス型住宅」を運営しています。これまでに、筋萎縮性側索硬化症 (ALS) やパーキンソン病、多系統萎縮症など17症例の方を受け入れてきました。



訪問看護、訪問介護、居宅介護支援、居宅介護及び重度訪問介護

運営するホスピス型住宅や、連携先の有料老人ホームにお住まいの方に向けて、訪問看護・訪問介護サービス等を提供しております。専門の看護師や介護職がいつでも駆けつける距離にいたるため、重い疾患をお持ちの方でも安心して療養生活を送りいただけます。

■ 施設数^{※2}

 **34** 施設
前年+8 施設

■ 患者数(入居者数)^{※2}

 **1,029** 名
前年+138名

■ お看取り数^{※1}

 **840** 名
前年+30名

居宅訪問看護事業

英知を尽くして
「生きる」を見る。

安心であたたかな在宅療養を 日本中に行き渡らせ、ひとりでも多くの方に、心から満たされた人生を。



訪問看護

全国で訪問看護ステーションを運営。「おうちで過ごしたい」というお気持ちに向き合い、より重症度の高い方にも安全・安心な在宅療養生活をご提供できるよう、24時間365日体制への移行を順次進めています。



通所介護（デイサービス）

都内で4箇所のデイサービスを運営。セラピストの監修による運動機能向上や栄養改善のプログラムや、認知症、廃用症候群などの予防メニューが充実しています。お客様の閉じこもり予防や自立生活支援に強みを発揮します。



居宅介護支援

訪問看護ステーションに併設する8箇所の居宅介護支援事務所では、医療職スタッフとの連携により、医療ニーズの高い方も自宅で過ごしやすいケアプランを作成します。地域の方々と丁寧に連携し、適切な解決策を見出します。



在宅治験及び健康観察支援サービス

創業20年で培った訪問看護事業の知見を活かし、被験者の負担を軽減しながら製薬企業様に協力する在宅治験事業や、行政・自治体と連携する健康観察コールセンターの運営などを展開しています。

■拠点数^{*2}

 **86** 拠点
前年+15拠点

■患者数(利用者数)^{*2}

 **12,704** 名
前年+1,550名

■お看取り数^{*1}

 **1,253** 名
前年+191名

■のべ総ケア時間^{*1}

 **953,536** 時間

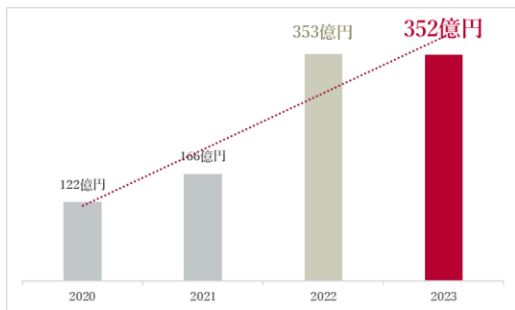
これまでの実績・今後の展望

就活生として会社の評価をするのは難しい側面もあります。ここでは近年のCUCの実績や数字をまとめました。参考にしてみてください。

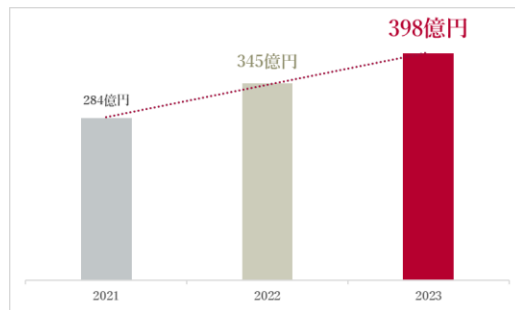
売上・資産

- 社会課題が大きくなり、それらを解決する対価としての売上も増加
- 社会課題解決へ向けたリソースも増加しているから現在していること、出来るが増えている

売上



資産

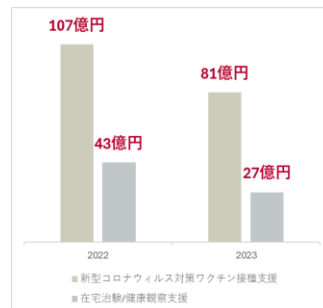


新規事業

- 当社の事業プラットフォームを活用した機動的かつ急速に事業を立ち上げる能力
- 医療業界に蔓延する不・負の解消へ向けた迅速な意思決定

新型コロナウイルス対策ワクチン接種支援

- ワクチン大規模接種会場の運営支援や医療従事者の採用支援
- サービス検討開始から**2か月**で実行/受注
 - 接種支援388万回
 - 支援先自治体22件、企業25社
 - 採用支援数8200人以上



在宅治療/健康観察支援

- 普及が遅れている在宅治療や訪問看護サービスの連携
- 医療機関や保健所機能の逼迫に対する仕組みの提供
- サービス検討から**短期間**で事業化に成功
 - 治療連携先：国内製薬企業2社、外資系企業1社
 - 健康観察支援先：自治体7件
 - 健康観察相談件数：62,200件

時価総額

- 時価総額は810億円であり、グロース市場において12位 (2024/3/29現在)
- 他社と比較しても、10年目を迎えるCUCは早期から市場からの信頼を得ていると見受けられる

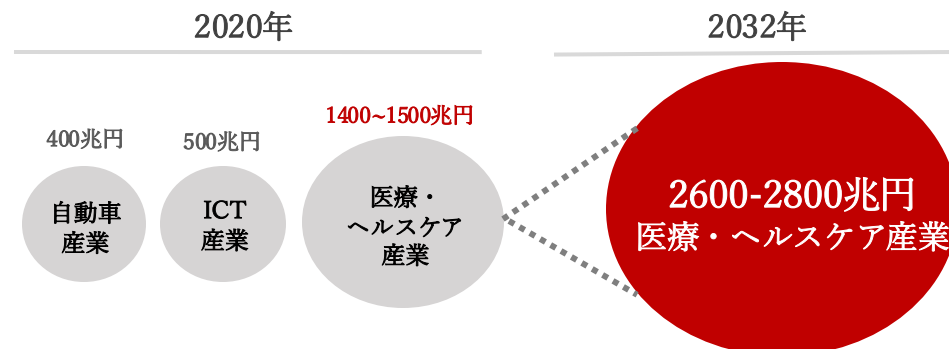
時価総額810億円規模は、(株)テレビ東京ホールディングスや(株)ユーグレナ、(株)三菱総合研究所などと同規模である

順位	時価総額ランキング グロース市場銘柄名	(グロース市場) 時価総額 (円)
1	トライアル	3470億円
2	フリー	2080億円
11	ウェルスナビ	1010億円
12	シーユーシー	810億円
13	ソラコム	800億円
14	アイススペース	780億円

巨大市場

- 他産業のマーケットと比較して、現在でも大きく、将来的には更に巨大化する
- 巨大なマーケットで得られるパイは無尽蔵であるから、業績も比例して伸びる

世界市場規模 (推定)



CUC の最近のチャレンジについて社長にインタビュー



対 談

CUCの直近のチャレンジ：海外事業について
25卒内定者が濱口慶太氏にお話を伺います。

Q：CUCの直近のチャレンジではアメリカ事業が注目を集めていますが、そもそも海外進出はどのようなきっかけがあって始まったのでしょうか？

会社創業時は、「日本の高齢化社会の医療のスタンダードを作る」というミッションを掲げていました。それを2017年に「医療という希望を創る。」に変えた。その際に議論したのは、日本の高齢化社会が終わったらうちの会社は解散するのかなということです。議論していくと、日本の医療課題だけに狭める必要もないし、高齢化社会に閉じる必要もないという結論になりました。

その当時、新卒入社したばかりの社員と一緒に、半年ほど市場リサーチのために海外をまわっていました。最初の三カ月ぐらいはそれぞれの国の規制状況や保険制度の有無、人口動向、競合や病院の人口当たりベッド数、医師数を調べました。そもそも外資規制がある国もあるので、外資が入れる国かつ可能性を感じる国を半年ぐらいかけて調べました。ASEANから中東を通してアフリカ大陸の南アフリカまで行きましたね。

我々のミッションは世界中に数多くある医療の負を解決する集団になるのだから決めたのだから、じゃあどっからやろうかっていうのがスタートしたっていうのが一番最初ですね。

Q：現在3か国に進出していますが、すでに別の地域も検討中と聞きました。海外進出に対して積極的な印象を受けますが、実際はどうでしょうか？

アジアに行く時に投資家に海外事業計画の説明をしたら、日本の実収益が立ってからいく方がいいんじゃないかとよく言われました。ただ世界のマーケット環境は変化がはやいんです。医療は立地のビジネスというところが結構あります。早くいいロケーションを押さえていくことがすごく大事。五年後に行くと、レッドオーシャンになっていたりします。タイミングってすごく重要で、行ける時に行くべきだというのが根底にあります。また、この会社は、自分が約10年前に創業して「医療という希望を創る。」っていう旗を揚げたわけなので、「世界の医療課題に向き合う」と決めたのに世界に進出してなかったら、なんか経営者としてはイマイチですよね。世界一の海賊王になるって言ったようなものです。もう五大大陸全部行くぞって。もう自分の任期中に全部の大陸に進出しきってやろうと思っています。

僕の上司はミッションである「医療という希望を創る。」なので。そこを諦めたら、僕はこの席から退くべきだと思います。それぐらいミッションが大事だという経営をしているわけなので。その意欲を持っていない人が社長というの席に座ってちゃいけない。

Q：CUCでは2年目の社員などの若手も積極的に海外事業にアサインされているようですが、どういった意図があるのでしょうか？

若い世代に積極的に挑戦し、たくさん失敗も経験してもらうことで、中堅やベテランの人材にも大いに刺激を与えて欲しいと思っています。若い世代は失敗歓迎のスタンスで挑戦してくれる。でも、上の年代は「失敗しない人は挑戦してないとみなす」って言ってもなかなか挑戦に対して躊躇したり時間がかかったりしてしまうんですよ。経験のある人はスキルもあるから挑戦しなくてもパフォーマンスを出せちゃいますよね。でも自分を成長させるには絶対に失敗が伴います。年を重ねると、大きなチャレンジに対する嫌悪感が出てくるものです。人間は環境の生き物だと思います。環境が成熟すると、チャレンジよりも失敗しないことを選択するっていうのは、日本社会全体の傾向としても感じます。まだ染まっていない若者には、特に挑戦をしてほしいなあと思うし、グローバルマインドを持ってほしいなあと思います。



自発的な学習の機会提供

CUCの学び支援制度

「Challenge！」では、読書会の書籍購入、資格取得、オンラインビジネススクールの受講などの費用を負担しています（社内規定に基づき支給）。また、2023年4月からは、社員が自身の専門領域で講師として講義を行う「CUCアカデミア」を開催。一人ひとりの「学びたい」という想いに応える機会を提供しています。

読書会実施時間
のべ約1,300時間

オンラインビジネススクール
視聴時間
のべ1,563時間

CUCアカデミア実施時間
のべ約1,200時間

※読書会、CUCアカデミアは
実施時間×実施回数×参加
人数で集計
※CUCアカデミアのみ、
集計期間を 2023年4月～
2023年7月で集計



CUC : Culture

04.やり切る力

自らのキャリアを主体的に描く機会の提供

年2回、CUCグループの各社・各事業部への異動希望者が、人材を求める部署に対して異動希望を出せる制度「Dream」があります。主体的にキャリアを選ぶ機会として活用されています。

Dream

グループ内公募制度
Dreamの活用

応募数32名 異動数10名
※集計期間：2022年10月と2023年4月の合計

褒め称え合う社内イベントの実施

理念を体現したチームや個人を称える、年に一度のアワード「CUC Partners AWARD」は、事例共有を通じて私たちの模範となる行動を共有する、重要な機会となっています。

エントリー数

88件



グループ内の経営メッセージ発信

社内イベントや定期的な社内報の発行を通し、理念や経営方針の共有、取り組みの振り返りを実施しています。

社内イベント開催件数 社内報発行回数

31件 15件

※集計対象：各社の全社イベント、社内報



理念の実現を測る仕組みづくり

月1回の従業員コンディションチェックツール「Geppo」(※)のサーベイを通じ、理念の浸透度や実践度を客観的に数値化することで、個人や組織の状況を把握し、対策に役立てています。

※(株)ヒューマンキャピタルテクノロジー提供

理念浸透スコア 2022年4月3.67 → 2023年3月3.97
(5段階評価)

※集計対象はCUC単体

業務標準化を通して目指す現場力向上

組織内で共通化できる業務内容をマニュアル化・型化することで、業務プロセスのムダを省き、本来集中すべき専門性の高い業務に向き合う時間を生み出します。その上で業務改善を行うことで現場力向上を目指します。

01.理念の求心力

理念実現会議の実施

CUCグループの各事業責任者が集まり、理念浸透を目的とした様々なテーマを議論する「理念実現会議」を定期開催しています。



理念実現会議実施時間 のべ約600時間

理念教育の実施

CUCグループの従業員一人ひとりが理念に共感し実践できるよう、研修や読書会などを通じて定期的に自分ごととして考える機会をつくっています。



理念に基づく研修実施時間 のべ約301,200時間

※実施時間×実施回数×参加人数で集計

03.迅速な意思決定力

経営層・管理職向け研修の実施

経営層・マネージャーが業務上のさまざまな場面においてすばやく的確な意思決定ができるように、マネジメントスキルを高める研修を各種実施しています。



経営層・管理職向け
研修実施時間 のべ約15,500時間

※実施時間×実施回数×参加人数で集計

医療現場の技術や知識を高める研修

現場で必要となる専門知識や技術を磨く勉強会・研修を実施し、患者様や医療従事者と向き合うための判断力を高めます。



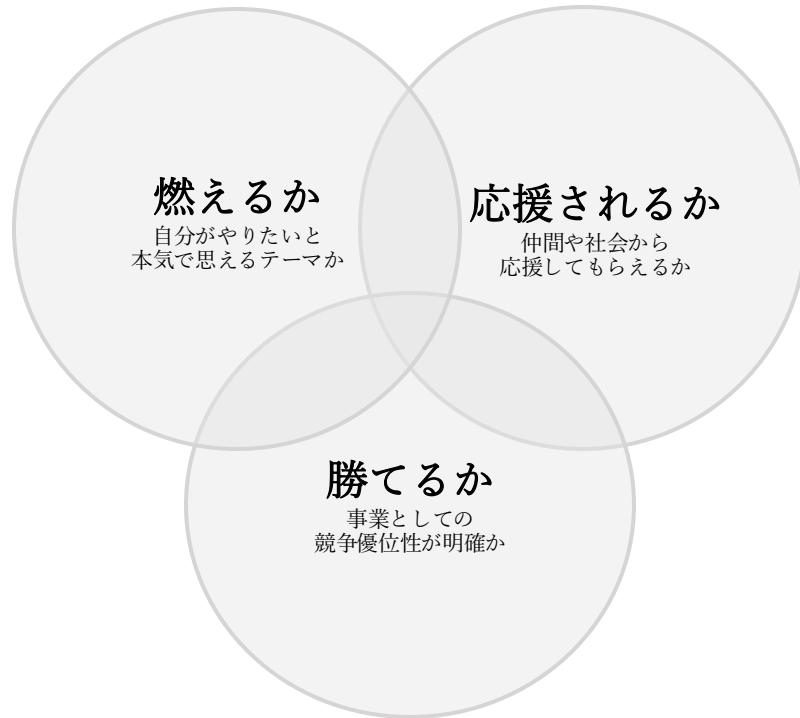
医療技術・知識の研鑽を
目的とした研修実施時間 のべ約72,600時間

※実施時間×実施回数×参加人数で集計

CUCグループには、事業活動における意思決定をする時に必ず問いかけるシンプルな3つの言葉があります。

「燃えるか 勝てるか 応援されるか」

3つの言葉の重なる場所にこそたくさんの人の思いが集まり社会を変える大きな力が生まれると信じています。



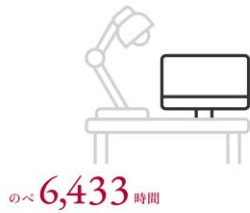
この言葉の原体験は、コロナ禍に取り組んだワクチン接種支援への挑戦です。2021年5月、東京を含む多くの地域で緊急事態宣言が延長される中、感染症対策の決め手として期待されたのがワクチン接種でした。菅総理（当時）は、同年7月末に接種を希望するすべての高齢者へのワクチン接種を完了するため、1日100万回の接種目標を表明。全国の地方自治体による接種、企業による職域接種が推進される一方、医師・看護師を確保できず、接種会場の運営負担などの課題に苦しむ自治体も多く、接種は思うように進まない応援されるか仲間や社会から応援してもらえるか状況がありました。

私たちは、このワクチン接種支援という未経験の超巨大プロジェクトに取り組むことを決め、急ピッチで準備を進め同年6月から接種支援を開始しました。このハイスピードな実行の背景には「コロナ禍の閉塞感をどうにかしたい」「日本の集団免疫獲得に貢献したい」という経営陣とプロジェクトメンバーの強い想いと、その想いに共感しCUCグループを応援いただいた、数多くの応援者の存在があります。

当事者の燃える想い、医療業界でのCUCグループの経験と遂行力、そして、ご協力いただいた医療関係者、行政関係者、パートナー企業の皆様の力が重なり合ったことで、最終的に日本全国の自治体に対して接種支援契約枠数は、約388万件（2021年6月～2023年3月累計）にものぼり、地域の接種推進に大きく貢献することができました。

この体験が「燃えるか、勝てるか、応援されるか」の原点。3つの要素のいずれかが欠けても、このような大きな挑戦は実現できません。だからこそ、私たちはこれからもこの言葉を問いかけ続けます。

受講可能なe-learning



ビジネス、医療知識、マネジメント、セキュリティ等、ステージに合ったさまざまな分野での研修やe-learningコンテンツがあります

平均残業時間



残業時間への取り組みを積極的にを行っています。在宅勤務など、働きやすさを重視した制度の取り組みも進んでいます。

育休取得率



女性社員の育休取得はもちろん、男性社員の育休取得も増えています。CUCでは子育てに励む社員を奨励しています。

育休取得後復職率



CUCでは育休取得後の復職率は男女ともに100%です。育休後も子育てと両立しながら業務に励むことができる環境を整えています。

CUC : 福利厚生

ITS健保加入

温泉やホテルなどの保護施設、スポーツクラブなどをリーズナブルに利用できます。

社内公募制度DREAM

社員自身で募集ポジションへの異動希望を提出できる制度です。主体的に自らのキャリアを描けます。

従業員コンディションチェックツール

「Geppo」
月1回、社員のコンディションを測定し、仕事の満足度向上やキャリア形成を支援します。

健康管理支援制度

健康診断などを中心に、スタッフの健康を守る支援を行っています。中にはオプション選択が可能な1日人間ドックの受診、インフルエンザ予防接種の全額負担等のプランもあります。

GPTWジャパンエントリー

2020年度より、Great Place to Work® Institute Japanにエントリーし、「働きがいのある会社」を目指しています。

表彰制度

年に一度、全社の理念であるCUC Partners Philosophyを体現した社員をたたえる全社表彰があります。

産休育休制度

雇用形態に関わらず、育休産休が取得できます。また、出産手当金や出産時祝い金も支給します。

家族の介護に関するサポート

要介護状態の家族の介護、お世話をする場合、介護休業、休暇、時短勤務などのサポートを受けられます。

入社時研修

新入社員向けに3日間の研修を実施しています。会社のミッション、制度、ルールをはじめ、各部門がどんな目的で何を行っているのか、当社を詳細に紹介していきます。

社員の学び・スキル支援制度

「Challenge!」
読書会、資格取得における受験・受講料支援、大手ビジネススクール講座の受講など、社員の学びやスキル取得のためのチャレンジを応援する制度です。

e-learning研修

ビジネス、医療知識、マネジメント、セキュリティ等、各部署に適したさまざまなe-learningコンテンツがあります。各事業部による勉強会も盛んです。

マナー研修

新卒社員むけに外部講師を招いて、ビジネスマナー研修を実施しています。研修を通じて、社会人としての考え方やマナーを身につけていきます。

フォローアップ研修

入社から約3カ月後、業務も一通り経験した頃に、上長・新入社員同士でメッセージを交わし、改めてCUCへ入社した実感とモチベーションを高める研修です。

Philosophy (理念) 研修

入社から1年経過するタイミングで、CUC Partners philosophyについての理解を深める研修を実施。入社時期に近いメンバーと一緒に、幹部と対話することで、CUCの経営理念を身に付けます。

CUC での働き方

プロフィール(2024年6月時点)



株式会社シーユーシー
事業開発部
事業開発チーム

品田 怜大

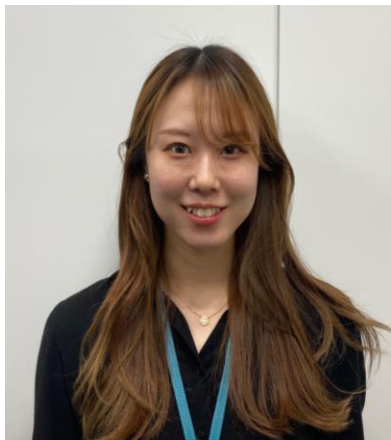
九州大学 経済学部卒業
2021年新卒入社(現在4年目)
新規事業である医療ツーリズム事業へ従事し、中国とベトナムから患者様の引き受け等の企画を推進。潜在顧客との接点を多く持つ国内外の企業に対する新規営業や連携、また受け皿となる医療機関への営業を担当している。並行して、チーム内外のメンバーとサービスの改善のために議論を日々重ねている。

ある日のスケジュール

9:00	MTG	・ 定例朝MTG 緊急度の高い患者様について、医師免許や看護師免許を持った専門知識のあるスタッフと今後の対応を考えます。
~		・ チームMTG 週に1度、抱えている全ての患者様の対応について、チーム全体で振り返ります。
11:30		・ パートナー候補企業とのMTG 海外の旅行客がターゲットの企業に対して、CUCの医療ツーリズムと協業出来るかの打ち合わせを行います。
11:30	顧客対応 情報整理	患者様の受け入れ先となる医療機関やパートナー企業、患者様からの連絡の確認し、情報の整理を行います。 同時に昼食を済ませます。忙しくない日は、近くのお店でチームでランチをすることもあります。
14:30		
14:30 ~ 15:30	イベント準備	イベントでの立ち回りを後輩社員と共に確認します。
15:30 ~ 17:00	資料修正	ベトナムにおける、CUCの優位性をまとめた資料のブラッシュアップを行います。
17:00 ~ 18:00	チームMTG	この日の業務の進捗状況などをチーム全体に共有します。
18:00 ~ 19:30	退勤	閑散期は19時前後、繁忙期は21時半頃に退社することが多いです。繁忙期に関わらず、用事がある日や仕事のキリがよい日は、もちろん定時に退社します。
19:30 ~	飲み会	退社後、大学同期との飲み会に参加します。

CUC での働き方

プロフィール(2024年6月時点)



株式会社シーユーシー・ホスピス
経営企画部
開発部

大石 華織

東京大学 法学部卒業

2022年新卒入社(現在3年目)

1年目からCUCホスピスへ出向し、経営企画部に配属。経営戦略の策定を行う。1年目の後半から、経営企画部と開発部を兼務している。

出店戦略や新規事業案件のシミュレーションを担当し、経営戦略から実行までの中核を担っている

ある日のスケジュール

8:30 ~ 10:00	投資対効果試算	新規出店の社内稟議のために出店に際して発生する投資対効果のシミュレーションを実施、同部の後輩に依頼していた資料作成のレビューを行います。
10:00 ~ 11:55	業績確認会議	ホスピス事業の首都圏エリアと札幌エリアの担当者とそれぞれオンライン会議を行い、業績を確認します。
12:00 ~ 13:00	昼食	コンビニで購入し、昼食を取ります。 同期と予定を合わせてランチに行くこともあります。
13:00 ~ 16:00	ダッシュボード作成	経営の意思決定に必要な情報を整理し一元管理を行うツールを作成し情報の視野性を高めたダッシュボードを作成します。 データドリブンな経営を推進します。
16:00 ~ 18:00	上司からのFB	作成したダッシュボードの確認や、後輩育成の方針に関して、上司から詳細なFBをもらいます。
18:00 ~ 19:30	退勤	1週間の2日ほどは19:30くらいに退社できるようにしています。 それ以外の日は基本仕事をしていきたいので、遅い時間までやっていることも多いです。疲れているときは定時に帰ってます。
19:30 ~	新人歓迎会	6月から新たに配属された、開発部と経営部の新人の歓迎会をします。

Q. 休日の過ごし方は？

(大石) 私は基本土日は予定が入っていて、めっちゃ遊んでますね。アウトドア派なので、キャンプ行ったり、ゴルフ行ったり、旅行に行ったりしています。

(品田) 最近は中国語と簿記の勉強をしています。誰かとドライブに行ったり買い物をしたり、遊びに行くことも多く、プライベートを満喫しています。

Q. 出勤時の服装は？

(大石) 私は職種的にフォーマルな格好をする場面が少ないので、服装はTシャツにデニム、靴はスニーカーやヒールを履いています。髪色はブリーチしていて明るめの茶髪ですが、染める時期を逃してほぼ金髪の時もままあります。

(品田) ほぼ毎日社外の人と商談しているため、オフィスカジュアルの服装で入社しています。私が認識している限り、会社で定められた服装・髪色のルールはなく、社長の慶太さんもTシャツで社内を歩いている姿をよく見かけます(笑)

Q. 社員同士の交流はどれくらいありますか？

(大石) 同期や後輩とは仲良くしていて、平日に飲みに行ったり旅行したりすることもあります。先輩だと釣りやゴルフに誘っていただくことがあって、アクティブにいろいろな経験をしてみたいタイプなので、誘いはありがたく楽しませてもらおう！という感じで、喜んで行ってます。

(品田) 部署内だけでなく、他部署の同期や先輩、後輩とランチや飲みに行くこともありますし、普段交流がない方ともオフィスでの交流会などを通じて輪を広げています。実は社長の慶太さんは大の釣り好きで、休日に一緒に船釣りに行くこともあります！

Q. リモートワークの割合は？

(大石) 私は基本火曜日は在宅にしています。在宅勤務も手軽にできるので、今日は雨だから在宅にしようみたいな社員も結構いますね。

(品田) 部署としては、週2回の出社がマストであとの3回は自由になっています。私の場合は、取引先の方の来社が出社日以外になることが多いので、基本毎日出社しています。

医療業界見てないけど
大丈夫？

普段の業務は？

Q.2 **CUC**にはどんな人がいるの？

若手の活躍って？

入社の手続きは？

人を知る

-新薬開発の未来を握る”在宅治験”。
大手製薬会社とタッグを組んだ新卒5年目
社員に迫る-



プロフィール

金川 和弓 (かながわ かずみ)

2019年新卒入社。関西学院大学文学部総合心理学科卒業。入社1年目で運営本部在宅事業部にて、支援先訪問診療クリニックに配属。約1年半、埼玉と千葉の在宅医療の現場でメディカルサポーターとして医師の診療を支援する。2020年10月に事業開発室に異動し、新規事業である在宅治験事業の立ち上げメンバーとしてアサインされ、現在に至る。

— 金川さんがCUCに入社を決めた理由は？

友人からおもしろい会社があると紹介されて受けてみて、当時創業4年とは思えない成長スピードだったのと、社員の方が魅力的だったからです。また、父が開業医だったので、小さいころから医療には関心がありました。自分は、子供の頃からアレルギー体質で、成長するにつれて病気を未然に防ぐことの大切さを知り、予防医療に関わる仕事がしたかったんです。病気って、その人の生活環境や社会環境が大きく影響しますよね。世の中の仕組みが整っていないことで苦しむ人を減らしたい、すべての人が正しい知識をもって病気を予防できる仕組みを作りたいという気持ちが強くありました。

CUCは、経営基盤も確かですし、すごい勢いで成長している会社という印象があって、医療分野での新しいチャレンジができる土壤があると思って入社を決めました。

— 入社後の仕事内容を教えてください。

入社後は、在宅事業部に配属になり、約1年半の間、埼玉と千葉にある支援先の訪問診療クリニックでMS（メディカルサポーター）として働いていました。医師に同行して患者さまのご自宅を訪ね、診療の準備やカルテの入力など、医師の診療がスムーズにすすむようサポートする役割です。地域医療の現場で、患者さま視点でみた良質な医療サービスのあり方を学んでいました。

特に、MSの経験は多くの医師・看護師との会話を通じて医療業界の課題を学べた貴重な期間であり、今も周囲を巻き込んでいく際に自分の経験や現場感を持って治験の必要性を語る非常に重要な期間となりました。

— 今後、ご自身のキャリアプランは？

今後も仕事を通して多くの人の健康に貢献していきたいです。予防医療の分野にも引き続き興味があります。

直近では、まだ立ち上がったばかりの在宅治験事業をもっと伸ばしていくこと。まだまだ治療方法がない疾患や、海外では薬があるのに日本では治験の効率が悪い承認されていない薬がたくさんあるので、CUCのミッションである「医療という希望を創る。」という言葉を実現していきたいです。

最終的に事業を伸ばすためには、世の中の治験のイメージを変えていく必要があると思っています。



人を知る

-入社3年目で支援先クリニック内で最年少のマネージャーになった新卒4年目社員に迫る-



プロフィール

若松 卓弥

2020年新卒入社。東京農業大学大学院 農芸化学専攻卒業。

入社後は、支援先訪問診療クリニックにて、メディカルサポーターとして従事。2022年4月クリニック運営マネージャーに昇進。新規の患者の受け入れ事業や近隣の連携医療介護施設への渉外活動など、クリニック内の体制作りに関わる。

__まず、若松さんがCUCに入社された理由から教えてください。

就活時代は、人のためになれる仕事がしたいと思って、製薬業界と医療業界を中心にみていました。CUCに入社したのは、医療現場に入り込んで、より直接患者さまの役に立てそうだなと思ったのが大きいです。

正直、CUCと出会うまで在宅医療の存在もよく知らなかったんですが、一次面接の時に担当してくれた方が、ものすごく熱く「医療の負を変えていくんだ」と語っていて、グッときたのが大きいですね。

人生の最期を病院ではなく住み慣れた家で過ごしたいという気持ちには共感しますし、在宅医療は世の中にとって切実に必要とされている。その在宅医療の現場の最前線で働くことは、自分にも人にも誇れるな、と。

__入社して、大変だったと思うことは？

入社して、まずはメディカルサポーターとして医師の診療サポートをしていました。最初の頃は、一緒に往診をする医療職の方々との関わり方が分からなくて、悩みました。

その状況を打破するために、まずひたすら勉強して医療の知識を増やしました。それから、周りの先輩にどうしたらうまくいか相談して、主体的に医師の診療をサポートしていく中で慣れていった感じです。

半年ほど経ってやっと、周りの医療職の方々に信頼してもらえるようになったかな、と。最近では、医師が処方するだろうな、と思う薬も自分で先に判断できるようになりました。

__これから成し遂げたいことはありますか？

今の支援先クリニックは訪問診療以外にも一般外来も行っているのですが、直近では患者さまの幅広い診療ニーズに素早く応えられるクリニックの体制をつくっていきたいです。

そして、世の中にもっと在宅医療を広げていくこと。昔の自分がそうだったように、訪問診療についてよく知らない人たちが世の中にはまだまだたくさんいます。そういった人たちにも、在宅医療の価値を知ってほしいし、自宅で診療を受けることが特別なことじゃなく、当たり前に見える選択肢にしたいです。

普段どうしても現場で起きている目の前の問題を解決するのに精一杯になってしまいがちですが、大きな目標はぶらさずに取り組んでいきたいです。



事業責任者紹介

CUCでは2023年の夏にアントレ荘という事業家帯同型のインターンシップを開催しました。各事業のトップに立つ社員がどのような想いで仕事と向き合っているのか。みなさんの上司になる人がどんなひとなのか。ぜひ見てみてください。詳しく知りたい人は右のQRコードへ！



医療機関向け経営支援事業

運営本部運営支援部 部長；池田周一



患者様のため、医療従事者のために「ともに汗をかく」

病院の経営基盤が安定していることは病院関係者だけでなくその先の患者様の安心にも繋がると考えています。必ず現場の医師や看護師、スタッフと対話を重ねること。経営コンサルタントとしてかわる以上は、理想的な状態にまで組織を成長させることが必要です。私の「ともに汗をかく」という信条はどれだけ日常が忙しくなっても寄り添い続けることを意味しています。

居宅訪問看護事業

ソフィアメディ株式会社

代表取締役社長：伊藤綾



自分らしく生きるという願いを支えるために

訪問看護など「在宅療養」に特化したサービスを提供するソフィアメディ株式会社。患者さんがその方らしく過ごせるよう、また生き方の選択肢を増やせるよう、「生きるを見る」をビジョンに掲げています。ビジョン実現において理想と現実の間で日々葛藤がありますが大変だからこそやる価値があります。チームで考え抜いて「きれいごとで勝つ」。そのためには大変な努力や情熱、技術が必要とされますが、きれいごとで勝てればサステイナブルで大きな事業に成長していくと信じています。

事業責任者紹介

CUCでは2023年の夏にアントレ荘という事業家帯同型のインターンシップを開催しました。各事業のトップに立つ社員がどのような想いで仕事と向き合っているのか。みなさんの上司になる人がどんなひとなのか。ぜひ見てみてください。詳しく知りたい人は右のQRコードへ！



CUCホスピス 経営企画部長
運営本部 本部長：大橋悠介



事業家として自分の手で社会に価値提供を

終末期を迎えた入居者様が住みやすい家を創る。CUCホスピスは直接的に社会に価値提供をすることが実感できます。目の前にいる困っている人をビジネスを通じて助け、関わる全ての人の負を一つずつ解決していくことに日々奮闘しています。入居者様の過ごしやすさだけでなく現場のスタッフの働きがいも追求すること、たくさんの人を巻き込みながら事業に責任をもって向き合っていくことが自分にとってのやりがいに繋がります。

医療機関向け経営支援事業

事業部長；堀健一郎



医療をあらゆる人にとって身近なものにしていく

医療とのかかわりは人生の中で突然訪れます。そんなときに信頼できる医療チームが身近にいることは患者様やご家族の大きな支えになると信じています。「医療を身近に」という信条を掲げ、医療業界とは無縁の世界からCUCに飛び込みました。医療知識ではかなわないドクターとともに二人三脚で仕事をする中でどう人間として信頼してもらいうのか。患者様に寄り添った医療を提供するため日々学びと成長を続けています。

ファーストキャリアが
ベンチャーって大丈夫？

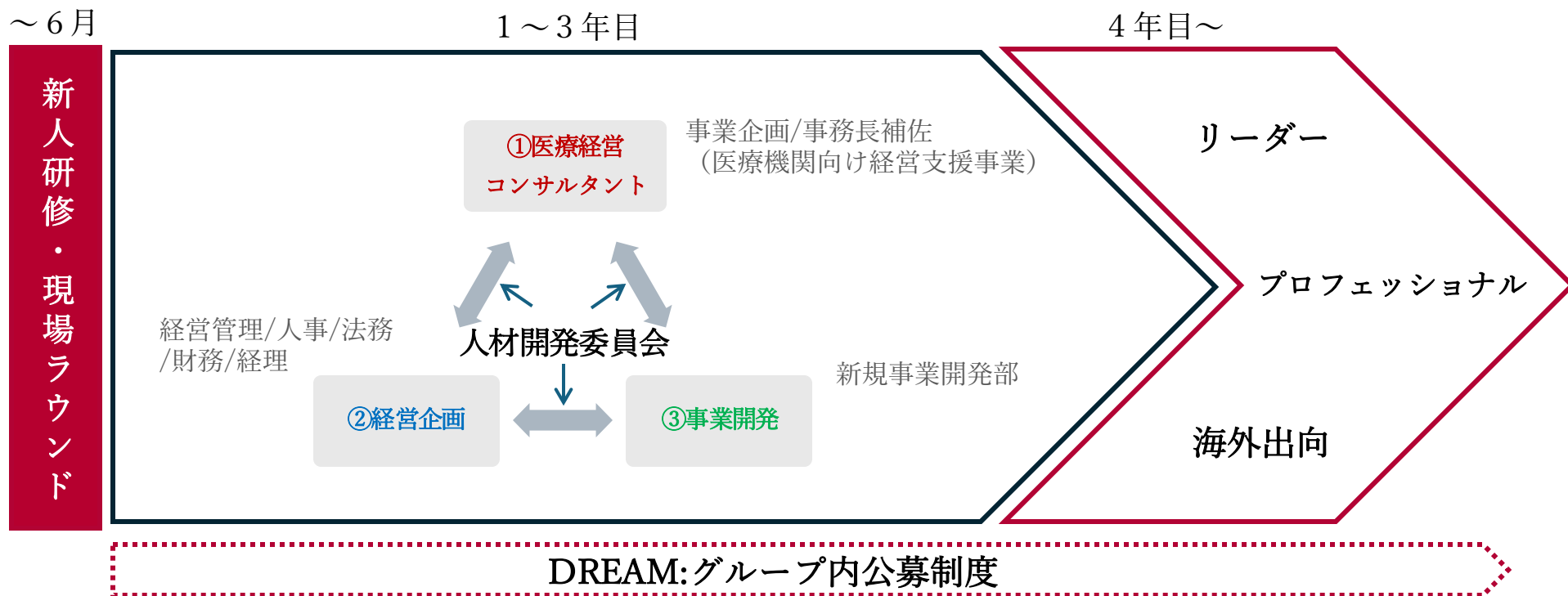
育成のための環境は？

Q.3 **CUC**で本当に成長できる？

どんなスキルが身につくの？

入社後のキャリアは？

CUCは「**事業家を育てる会社**」として、社員一人ひとりが目指す将来像に向けてキャリアパスを描ける制度・環境を整えています。



人材開発委員会

1年に1度役員・部長が集まり、入社3年目までの社員一人ひとりに対し、個人の希望を踏まえたうえで、将来のキャリアプラン、強み、課題について話し合い、それぞれが理想のキャリアパスを描けるよう後押しします。毎年部署が変わる社員もいれば、3年間同じ部署で働き続ける社員もいます。

DREAM

毎年春・秋に実施する、CUCグループのグループ内公募制度で、応募者の夢につながるチャレンジを支援します。

対象者が希望部署に面談を申し込み、選考に合格し、異動を希望する場合は、その異動を100%叶えます。

■ Case.1 医療従事者の働き方に、デジタルの力で変革を。



地域医療連携推進部
医療連携強化チーム
DX企画担当

中村 春紀

2022年度 新卒入社

医療従事者の働き方について新しいモデルを作り、日本の医療業界にそれを波及させることで医療現場の課題を解決したいと考えています。そこにつながるものがCUCであればできると思います、入社を決意しました。

日本の医療従事者の過酷な労働環境を解決するにはデジタル技術の使い方が肝になってくると思います。2年目のDX企画プロジェクトへの配属は、そこに直接絡めることができたのでありがたかったです。

今後は、視野を広げるためにも今よりも現場に近いところに身を置いて仕事をしていきたいと考えています。

1年目 人事部新卒採用チームに配属。

(②経営企画)

10月にCUCに入社し、人事部新卒採用チームに配属。新卒採用選考において、学生の社員面談の日程調整や学生のステータス管理を中心に貢献。また、インターンの企画・運営も担当した。

2年目 DX企画プロジェクトに配属。

(③事業開発)

代表取締役付きのCUCパートナーズ(※)全体におけるDX企画プロジェクトに上司と2人体制で従事。

プロジェクトでは、実行するDX企画案の選定からツールを開発するパートナー企業の探索、ツールの試験運転まで一貫して担当。またそれと合わせて、CXO会議で基幹システムの刷新案を提言し、採択された。

現在 地域医療連携推進部に配属。

(③事業開発)

地域医療連携推進部のDX企画担当に配属され、前年度の企画案の実行に加え、新たに複数のDX推進案の企画・実行に携わり、CUCP全体のDX推進に貢献している。

■ Case.2 医療機関の現場を経て、事業家への道に挑戦。



事業開発部
事業開発チーム
品田 怜大
2022年度 新卒入社

「事業家になりたい」というキャリアビジョンのもと、グループ内公募制度「DREAM」を使用しました。

1年目の配属は現場でしたが、医療業界に関する知見が全くなかったため、現場で学ぶということを含め納得の配属でした。そのうえでキャリアビジョンを実現させるべく、2年目にDREAMを使用し、事業開発部への異動を叶えました。

現在、事業開発では新規事業を伸ばすということに苦戦していますが、事業を育てることの難しさを経験できているので満足しています。

今後も変わらず、事業家への道を目指して、キャリアを歩んでいきます。

1年目 訪問診療クリニックへ配属。

(①医療経営コンサル)

メディカルサポーターとして医療機関の支援業務に従事。

医師の診療支援、法人の新入職者教育マニュアル作成を担当する傍ら、CUCパートナーズの拠点間ナレッジシェアを促進するプロジェクトの立ち上げメンバーとしてプロジェクトをリード。

2年目 DREAMで事業開発部に異動。

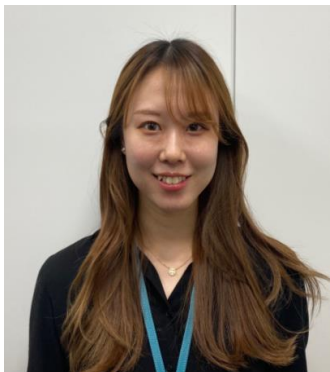
(③事業開発)

海外人材事業、医療ツーリズム事業における企画・営業に従事。

海外人材事業では既存顧客対応、営業企画、新規営業を担当しながら、医療ツーリズム事業では他部署・外部提携機関との連携、法務周りの整理、新規営業を担当。

現在 医療ツーリズムの主担当者として新規事業開発を牽引。(③事業開発)

■ Case.3 経営企画・事業開発のノウハウを活かし海外事業への飛躍



代表取締役付
大石 華織
2022年度 新卒入社

1~3年目 経営企画部へ配属。

(②経営企画)

シーユーシー・ホスピスの経営企画部に配属。ホスピス事業全体の計画、実行、モニタリングから改善まで、一貫して従事。

3年目前半 事業開発を兼務。

(③事業開発)

経営企画だけでなく、拡大するホスピス事業の新規施設開設に向け、多様な部署との関係調整を行う。よりよい施策をともに検討実行。

3年目後半~ 代表取締役CEO付 海外グループ会社のマーケティング・ファイナンス担当として抜擢

(②経営企画)

■ Case.4 東南アジアにおいて、「医療という希望を創る。」の実現を目指す。



海外事業部
ベトナム駐在
三橋 咲那子
2021年度 新卒入社

1~2年目 事業企画に従事。

(①医療経営コンサル)

在宅医療領域の事業企画チームに配属。事業戦略立案から予算策定、また社内イベントの企画まで、社内体制の構築に貢献。

また医療機関向けに顧客満足度調査の設計から、運用、分析、改善活動の実行支援まで一貫して従事。

3年目 海外事業部へ異動、ベトナム駐在。(①医療経営コンサル)

ベトナムに駐在し、現地医療機関の経営支援に従事。ガバナンス強化や新規サービス開発を担当。

また、アジア諸国での新規事業開発に向けた市場調査や現地パートナーの探索、海外投資案件も担当。

現在 インドネシア事業も兼務。(①医療経営コンサル)

入社するのに医療の知識は必要？

求める学生像は？

Q.4 **CUC**の気になること全部聞く

初任給や昇給の仕方は？

どんな人の下で働く？

CUC vs 内定者

CUC の気になることを全部聞く！

Q. CUCが求める学生像は？

一言でいえば、主体性を持って、粘り強く課題解決に向き合う人材に集っていただきたいと考えています。「成長」とは、できなかったことが、できるようになることです。「医療という希望を創る。」とのMissionの実現に向けては、課題山積。よって、社員の皆さんには、新たなテーマにも果敢にチャレンジいただきたい。新たなテーマに取り組むことで、時には失敗もするでしょうが、失敗から学びを得て、課題を克服していくことで、できるようになっていきます(=成長する)。是非、皆さん自身の成長と、CUCの成長の輪の重なりを大きくしていけるように、共に歩んでいきましょう。

Q. 新卒でヘルスケア業界を選ぶとその後のキャリアが狭まりませんか？

CUCには、多様な業界・企業・団体で経験を重ねてきた方々が集い、事業成長に貢献しています。このことは、自らの経験を意味づけし、その経験からの学びを次に生かしていくことを積み重ねていくことが、本人の成長につながり、新たな環境でも活躍していける力を得られることの証明でもあります。ファーストキャリアが「ヘルスケア業界か否か」が重要なのではなく、良質で多様なフィードバックを得られる環境であることを前提としたうえで、自らがどのような意識でその事業・業務に取り組むのかが重要になると考えています。

Q. 有給休暇の日数と取得率は？

初年度15日、68.4%(2023年3月期)です。

Q. 給与の上がり方は？

CUCの報酬体系は、半期(一定の等級以上は通期)毎の評価において、期待役割に応じてベース報酬が決まり、目標達成に応じて業績給が変動する仕組みです。目標を高いレベルで達成し、かつ次期の期待役割も高まっていくことで、半期毎に報酬がUPしていきますので、年功序列ではなく、実力主義の仕組みであるとも言えます。

Q. 入社までに医療の知識は必要ですか？

入社時点で医療についての知識が不足していても問題ありません。入社後の研修や、e-Learningのツール等、学びの環境を用意しています。

Q. どういった人の下で仕事をしますか？

良質で、多様なフィードバックを提供できるリーダーの下で、経験を重ねていただきます。また、部門横断のプロジェクトや、連携施策も多いため、所属部門以外の先輩・同僚からも多くの刺激を得られる環境です。

Q. 人材育成方針にある公募制度(DREAM)の実態は？

制度の利用人数や割合は非公表ですが、過去実績3回分を確認すると、新卒の総合企画職の希望部署への異動は100%叶っており、自らのキャリアをそれぞれに描いて進んでいます。

あしがき

CUC解体新書、いかがだったでしょうか？

CUCがどのような会社で、どのような特長があるのかが伝わりましたでしょうか？

紙面の都合上、載せることができなかった情報や省略した文章などがあり、すべての情報を伝え切れていないとも感じています。

私たちも入社を決めるまでには社員面談を重ねて若手～中堅～役員陣など、様々な立場の方からのお話を聞きました。面談では実際の働き方や転職事情、給与やキャリアについてなど、リアルな情報を聞くことができます。

もっと知りたいと思われた方はぜひCUC社員の方とお話してみてください。

この資料が皆さんのキャリア選択の一助になり、業界や企業について興味を持つきっかけになれば幸いです。