



今月の

Center of HR Universe

# 人事パーソン

メディカル・データ・ビジョン株式会社

佐藤 達哉 さん (管理本部 管理部 人事・庶務ユニット長)

赤羽 法悦 さん (広報室)

汲田 玲未衣 さん (広報室)

## 「広報×人事の“ロマンと情熱”で 新卒採用を続けています」

近年、世の中は「科学的根拠に基づく医療」(EBM = Evidence Based Medicine)への期待が高まっている。そんな時代の流れのなか、2003年に設立されたのがメディカル・データ・ビジョン(東京都千代田区:代表取締役社長 岩崎博之)である。同社は日本最大級となる医療ビッグデータ(5,400万人超)の活用を、全国各地の病院や研究機関、製薬会社などと推進し、さらなる医療の質向上に貢献してきた実績を誇る。社会的貢献度の高い仕事に憧れ、志高くやってくる人材たちに対し、「ロマンと情熱」を持って向き合っているのが、「広報×人事」で臨む新卒採用チームである。メンバー3名にお話を伺った。

### 広報×人事で採用

佐藤 当社の新卒採用は2014年卒から本格的に始まりました。

赤羽 きっかけは私です。2013年3月に中途入社して即、「君に新卒採用を任せました」と言われました。入社2時間後には面接

に立ち会い、2週間後には説明会に臨んでいました。

佐藤 赤羽さんは2017年から広報室勤務になりましたが、それでも新卒採用を続けています。実はこれ、人事の私と2人で話し合っただけで決めたプロジェクトでした。

汲田 今でこそ“広報×人事”で新卒採用に取り組む会社は増えていますが、すでに約10年以上も続けているところはそれほどないはずです。

赤羽 それができるのも、部署を越える連携を推奨する独自の文化が社内に根づいているからです。社長の岩崎も口を酸っぱくして、今でも『チームを大事にしよう』と言い続けています。

佐藤 そのような部署間を越えた連携を、きちんと実績として評価できる体制が整っていることも大きいですね。

赤羽 それだけ社員1人ひとりの意識が高いのも、当社の理念である『医療を選択できる社会の実現』というところに、採用時に共感しているかどうか

がポイントになっているからです。

### 理念共感型の採用

佐藤 当社の新卒採用について、「ロマンと情熱がある」と評価した人がいました。まさにその通りだと思います。

汲田 実際に新卒入社した私が感じているのもそこなんです。

赤羽 というത്？

汲田 私の就活時、採用担当者は赤羽さんでしたが、人生観を聞いてくるのです。

赤羽 そうでしたね(笑)。

汲田 他社の場合は浅く広くという感じなのですが、当社の場合は、その人の生き方を徹底して聞いていきます。そうすると、自分でも分かっていなかった価値観に気づくことができ、自分が志望する理由が明確になっていきました。さらに言うと、就活で初めて自分と向き合ってくれた会社だと感動しました。

佐藤 まさにロマンと情熱といってもいいエピソードですね。ちなみに当社の採用の場合、説明会から、一次、二次、そして

## 【PROFILE】

佐藤達哉さん：法政大学卒業後、2社に勤務し、その大半のキャリアを総務・人事部門で重ねてきた。2014年、MDV入社。以来、人事・総務・庶務全般を担当。採用においては、企業理念に共感し、自ら考え行動できる人材との出会いを重視。「人対人」として真摯に向き合う姿勢を大切にしている人事パーソン

赤羽法悦さん：日本大学卒業後、2社を経て2013年、MDV入社。新卒採用を中心に人事・総務業務に従事。2017年に広報室異動後も、パブリックリレーションズの観点から、メディアリレーションズ、プロモーション、新卒採用などのプロジェクトを推進

汲田玲未衣さん：学習院大学卒業後、新卒入社。病院の経営支援システムのユーザーサポートに従事した後、2021年から広報室勤務。2025年3月から新卒採用チーム入り



▲MDV採用担当チームの皆さん。左から、佐藤さん、汲田さん、赤羽さん

最終の役員面接まで、“みんなで医療を良くしていきたい”という軸が一貫して通っているところに大きな特徴があります。ここは絶対に外せません。

赤羽 理念共感型の採用にこだわっているということですね。はっきり言えば、新卒でも中途でも、「医療を良くする」という理念が見えていないと、仲間になるのは難しいと考えています。二次選考で現場の責任者が、医療に興味がないと判断すれば不合格になるほどで、自分たちが思っている以上に理念への共感を重要視しています。

佐藤 理念に共感できる人材は、困難があっても踏ん張ることができ、評価される人物になります。

汲田 だからこそ「広報」と「人事」が1つになり、正しい情報を発信することが大事なのではないでしょうか。私も2025年3月から新卒採用チームに加わりましたが、広報的な情報発信の場として採用の現場に関わると、段違いに自社の理解が深まることを、就活生との会話のなかから実感しています。

## いつもロマンと情熱を

佐藤 私が広報と人事のつながりを特に強く感じたのは2024年でした。3年間で60人採用という大きな目標が設定されたからです。その瞬間、「待っていてはダメだ」と思ったんです。「積極的に仕掛けていかなくてはいけない」と思いました。

赤羽 失礼ながら人事だけではできないことがあると思います。要は学生を引っ張ってくる状態にしなくては、結果を出すのが難しいということです。

汲田 結果的に3年間で60人採用は現実のものになりそうです。ありがたいことに、先ほど佐藤さんが指摘したように、まさに“踏ん張れる”人材ばかりが入社しています。

赤羽 そういう汲田さんにも、採用にまつわる、とっておきのエピソードがありますよね？

汲田 あの話ですね（笑）。私が採用チームに加わったのは2025年3月のことでしたが、6月には約2週間で、1人の方から内定承諾をいただきました。

佐藤 しかも初めて1人で採用

を担当したんですでしたね。

汲田 そうです。その方に出会ったのが6月中旬で、6月中に結論を出さなければならないタイトなスケジュールでした。隣で赤羽さんが、「燃えるね」「絶対決めよう」と、背中を押してくれました。

赤羽 まさにロマンと情熱です。

汲田 その方は、当社が求める理念に共感できる人材で、「ここで頑張りたい」という熱意が100%伝わってきました。だからこそ私も確信を持って、短期間で結果を出すことができました。

佐藤 面接では理念についての感想を必ず聞いています。興味深いのは、就活生から、「他の会社にはない熱量を感じた」という声があることです。当社の情熱が伝わっている証拠です。

赤羽 当社では、エンジニア部門の採用であっても、技術と同じくらい、医療に対する思いを重視します。当社の理念を発信する役割の広報と人事が融合することで、広報×人事の良いところが出てくるのだと思います。

（取材／関本しげる）