

訪問!

隣の人事さん

—メディカル・データ・ビジョン編—

個の力を組織力強化へ導く人事

- 共通する“山の頂上”に向かって新スタート
- すべてのコミュニケーションは対話から始まる
- ワンランク上のサークル支援や補助制度も続々登場
- 世界をより良くするための挑戦は続く

取材・文 関本 茂

商 号/メディカル・データ・ビジョン株式会社

設 立/2003年 8月

代 表 者/代表取締役社長 中村正樹

本社所在地/東京都千代田区神田美土代町 7 番地 住友不動産神田ビル10階

事業内容/医療情報統合システムの開発、制作、販売、保守、各種医療データの分析、調査、コンサルティング、医療機関向け経営コンサルティング、各種医療データの運用および提供サービス、ポータルサイトの企画、設計、開発、運営など

従業員数/連結336名（2025年12月末日）

◆共通する“山の頂上”に向かって新スタート◆

日本最大級の医療ビッグデータ（実患者数6,317万人/2026年 6 月末）を保持し、全国各地の病院や研究機関、製薬会社などと緻密な連携を図りながら、日々さらなる医療の質向上に貢献しているメディカル・データ・ビジョン（以下、MDV）。その社会的貢献度の高い独自の仕事に魅力を感じて、「ロマンと情熱」を持って、その“仲間入り”を希望する人材群が途切れることのない企業でもある。ちなみに、同社の新卒採用チームは、理念共感型の採用を基本に、「広

報×人事」で臨んでいる。

経営理念に『正々堂々』を掲げるMDVは2026年 2 月、国内最大手の生命保険会社である日本生命グループの一員となり、新たな歴史の一步を踏み出したばかり。社会人となって以来、その大半のキャリアを総務・人事部門で重ねてきた人事パーソンの佐藤達哉さん（管理本部 管理部 人事・庶務ユニット長 キャリアコンサルタント）は、日本生命による自社の完全子会社化について、次のように振り返る。

「日本生命とのグループ化が発表された当初、正直に言います



▲お話を伺った、飛田知明さん（左・代表取締役副社長）と、佐藤達哉さん（管理本部 管理部 人事・庶務ユニット長）

と、社内には“これからのMDVがどうになってしまうのか？”というような不安があったのは事実です。なぜなら、私たちは長年、医療業界で先進的な活動をし、すべての人々のためにメリットを生み出すとの理念を、共通の“山の頂上”として追いかけてきたからです。しかし、日本生命との対話を重ねるなかで、その頂上を変えるのではなく、むしろそこに向かって、さらに歩みを加速させることが求められているのだと確信することができました」

佐藤さんの話を横で聴きながら、大きく頷くのは、日本生命でヘルスケア事業部の部長だった飛田知明さん（代表取締役副社長）である。飛田さんには人事のキャリアが12年ある。

「日本生命から見ても、めざすべき“山の頂上”は同じでした。MDVには、二十数年かけて築いてきた医療機関との信頼関係や、すでにビジネスとして確立されたデータアセットという、日本生命にはなかった強力な武器があります。理念という同じ山を見据えつつ、お互いの強みを融合させるこ

とで、人事面においても、これまででないスピードで、より質の高い価値提供ができるものと考えています」

◆すべてのコミュニケーションは対話から始まる◆

2003年の創業時から、『すべてのベースには対話がある』との考え方が社内に浸透しているMDV。これは、経営理念を実現するためには、従業員1人ひとりが自社の文化を理解・実践し、挑戦し続けることが可能な知識・文化を形成することが重要との認識によるものである。MDVでは、「対話＝コミュニケーション」との視点から、数々のユニークな社内施策が展開されている。

「まず1つ目は、『社内スタンプラリー』というものです。新入社員が先輩社員と対話し、良いコミュニケーションができたと認められると、先輩が名刺の裏にスタンプを押し、投票箱に入れる仕組みです。新入社員が、勇気を持って忙しい先輩にも話しかけることができている。先輩たちの受け入れ姿勢も、総じて歓迎型です(笑)。また、入社早々の『マナー研修』の場で学んだ名刺交換の実践の場にもなっています」(佐藤さん)

対話を原点に活気づく社内の雰囲気を取り返し、人事パーソンの佐藤さんが笑顔で話を続ける。



▲後輩社員（左）と話す先輩社員



▲テニス部

「2つ目が、心理学的ツール『MBTI』(Myers-Briggs Type Indicator)を活用した『メンター制度』というものです。2024年度の新卒採用枠拡大に伴い、新入社員の精神的な支えになるよう本格導入しました。当社のメンター制度の一番の特徴は、あえて異なる部署の先輩をメンターに設定しているところにあります。1 on 1による定期的な面談を導入しているほか、『先輩と何か美味しいも

のでも食べてきなさい』と、食事代を会社で補助しています。これにより、業務上の不満や悩みだけでなく、プライベートなことも相談しやすい、心理的ハードルの低い関係性を築いてもらっています」

◆ワンランク上のサークル支援や補助制度も続々登場◆

日本生命グループになることによるさらなる事業の多角化、多様



▲「MDVにはビジョンへの共感という強固な土台があります。そこに日本生命グループの力をレバレッジ（てこ）として掛け合わせ、世界をより良くしていくためのチャレンジを続けていきます」（写真左・飛田さん）。「同じ思いを持って集まった仲間を大切に、『ここで働きたい』と思ってもらえる会社であり続けることこそ、私たち人事の最大の使命です」（写真右・佐藤さん）



▲ジブンのカラダリサーチクラブ

化にあたり、従業員1人ひとりの心をつなぐことは、決して簡単なものではない。しかし、MDVの『正々堂々』の共通理念の下、組織の壁を取り払うための仕組みとして運用されている施策もある。『サークル活動』である。設立の条件が厳しいことに特徴がある。

「サークルを設立するのは基本的に自由ですが、会社から活動費の補助を受けるために必要になるのが、必ず3つ以上の異なる部署で人員構成されていることです。ここは人事としてはこだわりたいところです。とはいっても、もともと対話をベースに成長してきた

コミュニケーションの良い組織ですから、当社では特に難しいことではありません。むしろ他部署の社員たちとの交流を楽しむ人ばかりで、テニス、ゴルフ、ヨガ、フットサル、麻雀など、現在は10のサークルが活動しています。普段の仕事ではなかなか接点のない社員同士が、楽しく有意義に交流できる土台となっています」（佐藤さん）

さらに佐藤さんが話を続ける。

「自慢ということで言いますと、『メンター制度』や『サークル活動』だけでなく、社員1人ひとりの成長支援として、社内コミュニケーションを目的とした飲食には、経費を会社が補助しています。また、書籍の購入や、各種教育アプリの利用料、セミナー受講料など、社員が自発的に学ぶための投資についても、『スキルアップ補助』として基本的に会社が負担しています。さらには、半期に1度、モチベーションクラウドを活用した『モチベーションサーベイ』の導入も、全社員を対象に実施しており、組織の課題や社員の不満をデータとして可視化することも心がけています」

◆世界をより良くするための挑戦は続く◆

日本生命グループの一員として、新経営陣の下で新たなスタートを切ったMDV。今後は伝統の



▲バスケット部



▲ダーツ部



▲フットサルクラブ



▲九州卓球部

「個の力」がさらに強固な組織力へと昇華し、事業拡大へ加速度を増し、新たな未来を開いていくに違いない。

「当社が創業以来培ってきた理念共感という強みはそのままに、すでに創業時からの伝統である個の力で動く組織から、組織全体で価値を創造し、社員がそのなかで成長していくというフェーズへと移行しています。特に当事者意識

の醸成というところに関しては最近もいい話があり、入社間もない新卒社員が教育現場（高校）に赴き、会社の代表として登壇し、高1の生徒さんに向けて、自らの言葉で医療業界や自社の価値を語るまでに急成長を遂げています」（佐藤さん）

日本生命出身の副社長・飛田さんも元は人事パーソン。佐藤さんの言葉を確かな手応えとともに受

け止めている様子だ。

「これは私の持論ですが、人事パーソンとしてのキャリアを踏まえて言えるのは、『制度だけでは人は育たない』ということです。どんな優れた制度があっても、それをどう使い、どのように人間力やチーム力を高めていくかという実効性が問われるからです。頼もしいことに、MDVには理念共感という強い個の力、すなわち人間



▲将棋同好会『一步』



▲えむでぶゴルフ倶楽部



▲2026年6月、茨城県立土浦第一高等学校の探究学習に招かれた企業講演の様子。『医療』を探究課題に選んだ高1生徒（40人）を前に、講師として話をしたのは2026年度卒の新卒人材だった。「テーマは『医療データ×○○で健康を維持する仕組みを考えよう』で、医療データを扱う当社の事業を説明したほか、日本の医療制度の仕組みを解説。高齢化のなか、拡大を続ける医療費が保険制度の持続可能性の懸念になっていることなどを学んでもらいました」（広報室/汲田玲未衣さん）



▲飛田知明さん（代表取締役副社長）

▲佐藤達哉さん（管理本部 管理部
人事・庶務ユニット長）

力という強固な土台がありました。そこに今度は日本生命伝統のグループ力を、レバレッジとして掛け合わせ、世界をより良くしていくためのチャレンジを続けるということです。私は今、大きな期待でわくわくしているところです」（飛田さん）

飛田さんの話を聴き、2014年の入社以来、人が人として真摯に向き合うことを大切にしてきた人

事パーソン、佐藤さんも嬉しそうである。

「同じ思いを持って集まった仲間を大切に、『ここで働きたい』と思ってもらえる会社であり続けることこそ、私たち人事としての最大の自慢であり、最も大きな使命であると強く思っています。そこは今後も変わることはありません」（佐藤さん）

日本生命とMDV、2つの個性

が化学反応を起こして新たな原動力となり、人事面でもさらなるパワーアップが期待されるMDVの新時代が今、始まった。