「薬の開発に携わりたい」

「医療に貢献したい」

そんなたくさんの仲間と、この日を迎えることができました

開発業務受託機関 から 研究開発支援企業 へ

私たちは “開発パーソン”

Support of **R**esearch and **D**evelopment

の名前に込められた支援を　これからも続けて参ります

株式会社エスアールディ　株式会社エスアールディホールディングス　医療システム研究所 Medical System Research　株式会社 SRD 生物センター　株式会社SRDスタッフ　IR住販　ひまわり製薬株式会社　SRD Group MedPlus1 Co., Ltd.　CHIYODA FARM SRD

SRDグループ35周年　次世代に期待

SRDグループは今年、1989年の創業から35周年を迎えた。6月1日には、エスアールディホールディングス会長に田澤博実氏、同代表取締役に鈴木高明氏（医療システム研究所代表取締役も兼任）、エスアールディ代表取締役に稲上格氏がそれぞれ就任し、新しいグループ執行体制をスタートさせた。エスアールディ（以下SRD）は、開発業務受託機関であるCROとして始動。創業10年後にSMO事業を分社化し医療システム研究所を設立した。その医療システム研究所も今年25周年を迎えている。現在のSRDグループは事業・市場の環境変化や時代の諸要請に応えるべく、医療（医薬品領域を超えた多種多様な事業を展開している。特にCRO事業では、ビジネススタイルの変革を図り、創業ベンチャー支援に注力している。35周年と新体制始動を機に、創業以来グループを率いてきた田澤氏と、鈴木、稲上両社長に今後のSRDグループの事業展開戦略などを聞いた。

エスアールディホールディングス会長　田澤 博実氏

SRDグループは、6月1日から新体制に移行し、エスアールディホールディングス、SRDの社長を次世代に譲渡した。私は、グループ全体の財務、求めがあれば人事に助言するほか、SRDスタッフ、農業法人など小規模グループ会社の社長を務めている。エスアールディホールディングス会長である私の役割は、これまで培った社風、人づくりを進めていくことである。

かつて創業大国だった日本のその後の現状と世界情勢を見れば、創業ベンチャー支援にビジネスモデルを転換したことは、時宜を得た決断だったと思っている。SRDはSupport Research Developmentの会社名が示しているように、創業当時から研究開発支援がコアビジネスだったので、創業当時に帰ったつもりでSMO事業を展開しているMed Plus1（メドプラスワン）は50人を超える規模となり、収益が向上している。

SRDグループは過度な規模拡大路線はとってこなかったが、今後も定年で辞める人の分を新入社員、中途採用で補っていくような安定した企業経営を目指している。

踊る舞台はできあがったので、踊り方は次の世代に任せている。どのような踊り方をするのかは分からないが、ほぼ彼らの自主性に委ねており、また新たな舞台ができることを楽しみにしている。

エスアールディ社長　稲上 格氏

6月にSRDの代表に就いた。当社では4、5年前からこれまでのビジネスモデルの変革を図り、創業ベンチャーの支援に舵を切って研究開発支援事業としての進化に取り組んできた。田澤会長の話にもあったとおり、グループで複数の創業ベンチャーに出資しており、出資先と緊密にコミュニケーションを図って課題解決に向けて取り組んでいきたい。これを推進していくことは、ドラッグロスなど社会課題の解決、環境変化への適応のいずれの観点でも重要だと考えている。国の施策が複数出されるなど追い風もあり、今後本格的に進展させていく。

一方、非臨床や製造等に関するコンサルティング業務は従来の主たるサービスの範囲外であり、外部連携や人材育成といった点が課題に挙げられるため、今春「バイオスタートアップ支援室」を新設した。苦労を伴いつつもやりがいのある仕事だと感じている心強い社員も多く、組織としてさらなるノウハウの蓄積を進めていく。

SRDは創業以来、人材を最重視してきたが、これからも変わらず企業成長の軸に据えていく。専門性の高さと人間的な魅力は必ずしも両立しないと言われるが、社員には両方を兼ね備えた人材に育ってもらいたい。社員のボリュームゾーンは30代半ばであり、この人材が当社の教育方針である挑戦を重ねながら着実に専門性を養っていってくれることを期待している。顧客からのリピートを得るためにもスキル面の育成だけではなく、ぜひまた一緒に仕事をしたいと思われる人間性を磨くことが重要になる。

4月からは、人材育成、品質向上、事業開発など複数の大きなテーマを決めて、各ワーキンググループを稼働させている。その時々に必要なテーマについては、タスクフォースを発足させ、具体的な対策を実施していく。社員自らが主体的に考え、会社をよりよく変えていくことを、世代交代を機に加速させたいと考えている。

SRDの中期的事業展開としては、人的資源および一部の創業ベンチャーへの資本投下を行いながら一層のノウハウ蓄積を図ると共に顧客を拡大していくことに尽きる。

6月に就任して以来、所信表明、世代交代のコンセプト、これからの方針などを部門や課ごとに伝えると共に、それぞれと対話もしている。企業理念やビジョンは堅持しつつ企業は人なりを大切に、本当の意味での社員の育成を図っていく。社員が自らと会社の成長を実感する仕組みを構築していく。賞与など物質的なものだけでなく、充実感、一体感をビジネスモデルの中で育み、紡ぐ。現場の社員に、どうしたいかをワーキンググループで考えてもらい、私がそこで発せられた声を拾って全体最適にどうつなげるかを考えたい。社員と一緒に次のSRDを創り上げていきたい。

エスアールディホールディングス社長兼医療システム研究所社長　鈴木 高明氏

6月にエスアールディホールディングスの社長に就任したが、基本的には田澤会長による35年間の軌跡を踏襲すると共に、自分のやりたいことも進めていきたいと考えている。

医療システム研究所に関するところでは、SMO業界は大手4社が全国展開して市場シェア9割近くを占めている中で当社は5番手に位置しているため、全国ではなく関東・関西を中心に展開し、評価を得て信頼されるような企業を目指している。関東と関西に整備した8拠点で、CRC業務の効率化を図って事業を進化させていきたい。

グループのCRCとSMOの両社がガバナンスを遵守した上で一緒にサービスを提案することも考えられる。今後の事業環境に鑑みて統廃合・M&Aも考慮する必要がある。業界の変化を踏まえてグループ内外でのタイアップを常に念頭に置いている。

当社の強みとしてCRCの離職率が低いことが挙げられる。昨年度は4・9%で、業界平均に比べてはるかに低い。CRCの87%が女性であり、どうしても結婚や配偶者の転勤などによる離職は避けられないが、その中でも離職率を抑えて200人のCRC体制を維持して対応していきたい。そのため、フル・フレックス制度、在宅勤務制度、育児期の短時間勤務制度、奨学金の代理返還制度などを導入・充実し、長く働いてもらえる環境を整えている。

医療機関に赴くCRCは、医療の多職種と関わるほか、治験依頼者、CRAとも接するので、コミュニケーションを図りながらコーディネートを成功させることが大切である。コミュニケーション能力の向上だけでなく、当然ながらGCP等の法令遵守を入社時からきちんと教育している。

また、CRCはチームで動いているため、支障・事故が生じた際には速やかに報告・相談するよう徹底している。当社が重点的に教育していることは、取引先の信頼関係を得るためには最も重要なことであり、常に意識するよう指導している。

当社では、5年ごとの中期経営計画で経営・事業の各種数値を示し、社員全員に意識付けしている。SRDグループの50周年に向け、医療システム研究所は役員だけでなく各部署の責任者等との定例会議を開き、意識と事業ベクトルの統一を図っている。同じ目標に向かい全社員が取り組むことで、会社全体が良い方向に進むと思っている。

社員には、物事の「本質」と依頼者の「本音」を見極め、社員が「本気」でやり遂げる、この三つの「本」を意識して果敢に挑戦してもらいたい。

記念行事を挙行

9月7日、帝国ホテルでSRDグループ35周年記念行事を開催し、グループ各社から総勢約400人が出席した。記念講演会では、落語家の立川談慶氏が登壇し、「落語とは見方を変える装置」「他者目線」「共通言語」「間（スピード、タイミング、ディスタンス）が大切」「嫌なことは分散を」などをキーワードに、コミュニケーションの重要性について話術のプロとして聴講者に助言した。

その後の記念パーティーでは、動画「35年の歩み」上映、永年勤続者表彰、創業メンバーへの謝辞が行われたほか、食事・歓談で親睦を図り、グループの結束を強めた。