

15. 富木医療器株式会社(石川県)

～高齢者の貴重な経験を武器に

医療コンサルティングサービスの拡大をめざす～

会社概要

会社名	富木医療器株式会社
業種	医療器械、理化学検査機器、衛生材料、計量器の販売・修理・メンテナンス、 病院設備の設計・施工、医事用コンピュータソフトの開発・販売
代表者名	代表取締役社長 富木隆夫
設立	昭和29年（創業：大正7年）
資本金額	9,600万円

1. 企業の概要と雇用の概況

(1) 企業の概要

富木医療器株式会社は、大正7年に富木医療器械店として創業し、昭和29年に株式会社
に改組された。

創業当初、度量衡、計量器などの販売からスタートした当社は、その後の取扱い商品の
拡大や経営努力により、今日、北陸地方における医療機器販売のパイオニア的な存在であ
り、日本海側で最大の専門商社となっている。

取引先は北陸を中心に関西方面も含め、県市をはじめとする官公庁、大学等の教育機関、
病院、民間企業と多岐にわたっている。



医療機器販売分野は主な納入先である
病院を例にとると、取扱い商品は医療器
械、理化学検査機器、衛生材料、計量器
などであるが、扱う商品の種類は約 20
万アイテムにも及び、取引先であるメー
カーは国内外合わせて、約 1,000 社に達
している。

当社は、単に医療関係機器を販売する
のではなく、ユーザーである病院等の医

療関係分野に関する十分な知識と最新の情報を有する営業スタッフが行うエンジニアセールスの育成と、それをバックにしたトータル的な医療コンサルティングサービスの提供を目指している。

また、特殊な市場の拡大を図るため、病院の勤務医が有する独立開業ニーズにも積極的に対応すべく、建設業許可を取得し、医院の設計から施工・医療機器の選定などまでの医院の開設に向けたトータル的な支援事業も展開している。

(2) 雇用の概況

従業員数は現在 240 名、平均年齢は 36 歳、平均勤続年数は約 10 年である。

毎年 7 名程度の新卒(大卒)の採用を実施しているほか、中途採用にも積極的に取り組んでいる。

取引先が病院を中心に多岐にわたっているため、管理部門以外は、営業本部のもとに、主として地域ごとに、かつ販売先の種類に応じて数多くのグループが設置され営業職員が配置されている。これは当社を取り巻く業界の特殊性と密接に関連している。

医療機器のユーザーは病院の医師や研究機関の研究者などが中心であるが、それらの機関で必要とされる医療機器は、個々の専門分野や業務毎に細分化されており、かつ、医療機器を選定し購入を決定する実質的な権限を有する者は、一般病院・開業医を除いて、それぞれの機関の代表者ではなく、各業務等を担当する者であり、例えば病院であれば各診療分野を担当する個々の医師の意向に大きく左右され、多くはそうした者に決定権限がある場合が通常である。

また、取り扱う医療機器には専門性が必要とされることから、営業体制は、これらユーザー毎に細分化された体制をとることが必要となっている。

現在、4つの支店と3つの営業所のもとに、30を超えるグループが設けられている。

2. 高年齢者雇用・活用の背景・目的

医療器械の販売先は、病院、教育機関、民間企業など広範囲にわたっているが、とりわけ、病院に対する営業は、医療機器の選定から購入決定までの権限をそれぞれの医師個々が有していることから、他業界と異なり、一朝一夕の営業活動だけでは成果を上げることができないという特殊事情がある。

長年にわたる特定の医師等とのコミュニケーションが営業成果に大きな影響を及ぼすことから、定年による担当者の退職は企業経営にとって、直接、大きな戦力ダウンをもたらすこととなる。

このようなことから、8年前に就業規則を改定し、再雇用による65歳までの継続雇用制度を導入した。

この制度は希望者全員を対象としている。また、65歳を迎えた以後についても、会社と

して必要な人材である場合には、さらに再雇用が行われている。

このように、高年齢者の雇用の延長に積極的に対応してきた背景には、前述の当社の業務の特殊性に加え、「働ける間は年齢にこだわらず一緒に働くべき」というオーナーの考え方が大きく関わり合っている。

60歳という年齢面が業務へ及ぼす影響はまったく見られず、むしろ、貴重な戦力を手放すこととなるとの考え方が貫かれている。

3. 高年齢者雇用・活用の具体的方法

定年年齢は60歳となっており、再雇用の形態は1年毎の嘱託制度を採用している。パート契約も選択することができ、何れを選択するかは対象者の希望により決定されている。嘱託制度を利用する場合は、原則として、それまでの労働日数や休日日数などの労働条件が適用されるが、パート契約を選択した場合は、個々の対象者の意向を優先し、週所定労働日数も希望に応じた日数を選択することができる。

この制度による60歳以上の従業員は現在5名で、最高齢者は67歳である。60歳の定年年齢を契機とした役職定年制はなく、5名のうちの3名は総務部長、販売部長、営業課長待遇といった会社の中核を担う管理職についており、定年前とまったく変わらない環境にある。

65歳を超えた者も2名おり、うち1名はパートとして勤務している。このうち、特に嘱託として働いている者は、株式会社の設立前から勤務している。長らく社長室長として、薬事法等の法律面や官公庁との契約締結面での手続きを一手に担当してきた。このことから現在でも、当社にとっては欠くことのできない貴重な存在となっている。

パートとして勤務している者は、配送・倉庫管理を担当しているが、取扱い商品が多種多様な病院側からの納品ニーズに的確かつ迅速に対応していくためには、必要不可欠な役割を担っている。

このように、再雇用された高年齢者なるが故に特別に会社として用意した部署（グループなど）は特段なく、それまでの部署に引き続き勤務することを基本としている。

就業規則の改定後、これまで14名ほどが定年年齢に達したが、継続雇用制度を活用せずに退職したり、また、再雇用後に65歳まで勤務しなかった者もいるが、これらは、すべて本人の意思によるものであり、会社側から再雇用を拒否したことはまったくない。

給与面は定年時点での年間所得を保証した年俸制に移行することが原則となっているが、定年時点での給与と年齢、勤務年数を考慮し、公的給付金や在職老齢年金額を勘案して給与を決定する場合もある。再雇用された後も昇給もあり、定年前とまったく変わらない雇用環境が維持されている。

4. 高年齢者の雇用・活用が企業経営に与えた影響及び今後の課題と方針

高年齢者は当社にとって貴重な戦力であり、社内的には 60 歳の定年を契機にリタイアする者は、むしろ例外のような雰囲気があり、企業経営に与えている影響を意識すらできない。

病院の医師等と営業社員の個別対応が不可欠であり、これに最大限の効果を上げるための営業体制の確立を目指してきたが、逆に、これが管理面の強化の必要性を生んでいるものと認識している。

今後は、取引先に対しての営業面のグループ化と専門的知識・経験の円滑な引継ぎを達成できるような体制づくりを目指している。