

医療に必要な物資のマネジメントの専門家 エム・シー・ヘルスケア データと技術で挑む「第2の創業」

病院内の物品管理の草分けとして30年以上の実績を持つエム・シー・ヘルスケアを傘下に有するエム・シー・ヘルスケアホールディングス。蓄積した購買データと生成AIを掛け合わせた医療機関の経営改善支援に力を入れる。2026年8月メディパルとの共同経営体制に移行し、「第2の創業」に踏み出した。

グループ全体で医療機関の経営や業務をサポート

高度化した日本の医療エコシステムは、患者の立場からは見えにくい、縁の下の力持ちのプレイヤーに支えられている。エム・シー・ヘルスケアグループもその一つといえる。持株会社のエム・シー・ヘルスケアホールディングスは5つの事業会社から成る企業グループ。グループ最大の事業会社であるエム・シー・ヘルスケアは「医療材料/医薬品の調達・管理（SPD）」「共同購入支援」「医療機器の調達・保守」の3本柱で病院経営を支援、SPDは全国約370の急性期病院や地域の中核病院を対象に、効率的な調達や院内物流・在庫管理を一手に引き受ける事業を展開している。

他には、医療の質・安全性・効率性に寄与する先端医療機器や医療材料の開発・輸入・販売を行うエム・シー・メディカル、CT（コンピュータ断層撮影）やMRI（磁気共鳴画像）を搭載した車両によるレンタルサービスで医療機関を支援するフリールがあり、これら3社が連携して医療現場を総合的にサポート。また、東京都とのPFI契約により都立駒込病院の各種業務に



医療機関が必要とする多品目の医療材料・医薬品・医療機器の流通・管理を基盤に、経営をサポートしている。右は、倉庫内の機械化に取り組む中で導入した、自動仕分けロボット「オムニソーター」



関する長期的・包括的な運営を請け負っている駒込SPC、さらに近畿医療器械（上海）有限公司（エム・シー・ヘルスケア中国）が、日中間の医療の架け橋となる事業活動を行っている。

国内では近年、国による医療費抑制の方針や物価高騰、人手不足といった厳しい環境下で、経営難に直面する医療機関も多い。この状況下で、エム・シー・ヘルスケアは1995年の創業以来、30年以上にわたり実績を積んできた「医療材料の物品管理（SPD）」で医療機関をサポートする。同社はもと三菱商事発のベンチャーとして誕生しており、北米発の物品管理の仕組みをいち早く日本に根付かせたパイオニアでもある。

「当社のSPDは、特定のメーカーに縛られることなく、常に医療機関の立場に立った中立で最適ご提案ができる点が最大の特長です。現場では在庫管理業務を引き受け、看護師の皆様が本来の業務に専念できる環境を整えています。また、預託在庫の形式を採ることで病院の資金負担を軽減し、在庫の適正化を通じて経営効率化にも貢献してまいりました」。

エム・シー・ヘルスケアホールディングス代表取締役社長の鈴木裕氏は、こう話す。これらの仕組みを支えているのが、部署ごとの物品の使用・購入状況を可視化できるシステムで、このような取り組みは、1990年代当時としては画期的なものだった。



鈴木 裕
(すずき ゆたか)
エム・シー・ヘルスケアホールディングス 代表取締役社長

1994年、慶應義塾大学経済学部卒、三菱商事に入社。三菱商事でヘルスケア関連の業務に携わり、2020年にエム・シー・ヘルスケア（現エム・シー・ヘルスケアホールディングス）取締役に就任。2026年4月1日より現職。

データを掛け合わせれば、例えば診療科別や疾患別の詳細な原価管理もできると考えています」という。

SPDのデータを活用して病院の経営改善も支援

医療現場と共に困難に立ち向かい、課題を解決できる真のパートナーであり続けるため、中長期ビジョン「未来ビジョン2030」では将来のグループのあるべき姿を掲げた。すなわち①医療流通を最適化するプラットフォーム、②地域包括ケアシステムを支える総合ソリューションプロバイダー、③ヘルスケア業界で高い顧客満足度と社員エンゲージメントを誇る企業、というものだ。

このうち、①では（1）医療機器・医療材料の高度な購買・調達機能提供を通じた「病院の経営改善支援」、（2）革新的な医療技術の導入や新たな製品・サービスの開発などによる「多様化する医療ニーズへの対応」、（3）ロボットや最新のデジタル手法を導入し、物流や配送の共同化を推進する「ヘルスケア業界全体の物流最適化」を図る。

鈴木氏は、「SPDのデータは主に、何をいくらかで購入しどこでどれだけ使ったかのコストを可視化するものですが、病院側はDPC（診断群分類別包括評価）や医事会計データで疾患毎の収入を可視化しています。双方の

医薬品調達支援の深化・拡大、物流の効率化、医療材料分野におけるプライベートブランド品の拡大、そして、再生医療や海外展開といった成長市場への挑戦などが挙げられる。

主体的に病院の課題を解決できる人材を育成

さらなる成長に向け、グループ内でも労働集約的な業務からの脱却を進め、それによって生まれた時間を病院の課題解決やデータ分析、質の高い提案業務にシフトさせていく必要がある。また、データとテクノロジーを駆使して新たな価値提供を行うには、社員自身のマインドやスキルの変革も求められる。この点について、鈴木氏は「社員が自らのアイデアや判断力を高めるためにITやAIなどのツールを使い、それを基に病院の困りごとを解決する。そういうことを主体的にできる人材を育成していきたいです」と話す。

そのための施策として、グループ内ではAI研修などのリスクリングを強化している。さらに、医療業界特有の閉鎖的な「タコつぼ化」を打破するため、異業種の人たちと共に、先進的な仕組みや発想を学ぶ研修も導入。また、社長自らが毎週執筆するコラムでは、他業界のトップリーダーや専門家、プロスポーツ選手・指導者との対談記事を織り交ぜ、社員が視座を高める機会としている。

創業30年を経て盤石な基盤を築いた今を、鈴木氏は「第2の創業」と位置づける。創業以来の中立性を守りつつ、三菱商事とメディパルの総合力、最新のAI技術を掛け合わせ、医療現場を支える不可欠なインフラやOSへと進化を遂げようとしている。