

MOVIE

動画でテルモを知る



1 minute story

～しごとの現場から～

テルモのアソシエイト(社員)の仕事に
かける想いを1分間の短い動画で紹介
しています。



動画はこちら

採用情報はこちら

www.terumo.co.jp/careers



冊子内掲載の二次元コードはアクセス解析のためにCookieを使用しています。アクセ
ス解析は匿名で収集されており、個人を特定するものではありません。この機能は
Cookieを無効にすることで、Cookieを用いた収集を拒否することができますので、
お使いのデバイスのブラウザの設定をご確認ください。

TERUMO Recruitment Book

Change Together, Grow Forever

成長のフィールドで、仲間とともに。



テルモ株式会社

東京オフィス

〒105-5528 東京都港区虎ノ門 2-6-1 虎ノ門ヒルズ ステーションタワー 28F

www.terumo.co.jp



ABOUT US

私たちについて



「体温計」を意味する “THERMOMETER”が テルモの由来です。

2021年、テルモは創立100周年を迎えました。
体温計の国産化から始まり、時代に先駆けて数々の
「日本初・世界初」の医療機器を生み出してきました。
これからも、未来の医療に向けて挑戦は続きます。
変化を恐れず挑戦し続ける姿勢こそが、
テルモの成長を支える原動力です。



TERUMO Story →
テルモの歩みはこちら



設立趣意書と水銀体温計



北里柴三郎博士（写真提供：学校法人北里研究所）

企業理念

医療を通じて社会に貢献する

Our Promise 私たちの約束

すべては、患者さんへの搖るぎない約束から始まります。
私たちは、患者さんの声に真摯に耳を傾け、
その希望や願いを深く理解することで、
世界中の患者さんの生活の質が向上するよう、
さらなるイノベーションを大胆かつ情熱を込めて追求し続けます。

テルモは変化し、成長し続ける企業です。

体温計がテルモ全体の売上に占める割合は、いまでは1%未満に過ぎません。

現在ではカテーテル治療、心臓外科手術、点滴などの薬剤投与、糖尿病管理、腹膜透析、輸血・細胞治療など、多岐にわたる医療機器・医療サービスを手がけ、世界160以上の国と地域で事業展開するグローバル企業へと成長しました。

その結果、2025年3月期に

売上高1兆円という目標を、ついに達成。

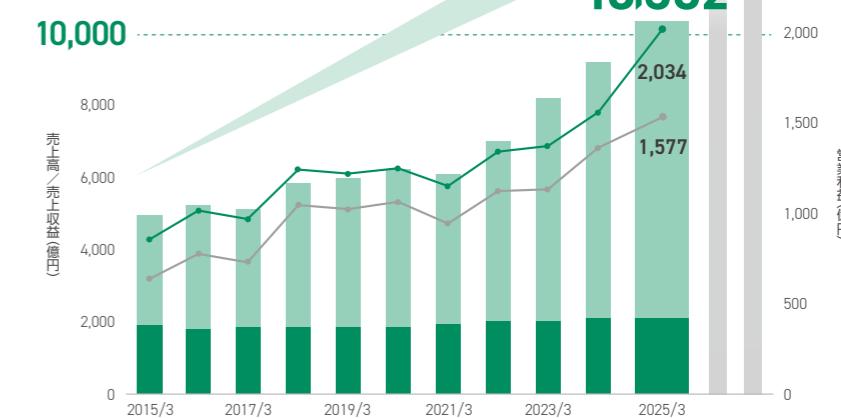
1兆円
達成

事業別売上収益



持続的かつ収益性のある成長を継続

■ 売上高／売上収益（海外）*
■ 売上高／売上収益（国内）*
■ 営業利益（のれん等償却前）／調整後営業利益*
—○— 営業利益



*2018年3月期から国際会計基準(IFRS)を適用しております。区分に「/」があるものは、「日本基準/IFRS」となります。

この成果は、104年をかけて築き上げた価値ある到達点ですが、私たちはあくまで一つのマイルストーンと捉えています。
「売上高1兆円」を超えて、さらなる自己変革を進めながら、テルモは未来の医療に新しいソリューションを生み出していくます。
その歩みに、あなたもぜひ加わってください。

HR POLICY

人をのばすテルモの人事制度

意欲ある人が、成長できる環境です。

テルモでは、すべての社員を“アソシエイト”と呼んでいます。上下関係なくともに価値をつくる仲間として向き合い、年齢・性別問わず、意欲あるアソシエイトには挑戦と成長の機会が用意されています。



テルモが導入した新しい人事制度とは？

テルモでは2022年から新しい人事制度を導入。

年齢や勤続年数に関係なく、役割と成果に応じて評価するジョブ型人事制度をベースにしています。



経営役員
チーフヒューマンリソースオフィサー(CHRO)

足立 朋子

年齢や経験に縛られない、新しい人事制度

テルモの新人事制度では、年齢や勤続年数ではなく、その役割に最もフィットする人、一番力を発揮できる人を配置し、役割の大きさや専門性の高さをベースに、等級や給与、報酬を決定します。中堅・一般職では各等級、上級職以上のポジションには求められるスキルやアウトプットを明示したジョブディスクリプションがあり、自分の成長イメージを描きながらキャリアを目指せます。

管理職の平均年齢を若返らせた公募制

初級管理職のポジションはすべて公募制です。手を挙げれば、年齢や勤続年数に関係なく挑戦できます。この制度導入後、30代で課長職に就くアソシエイトは前年の倍以上増え、若手の活躍の場が広がっています。

チャレンジを後押しする成長の仕組み

上司との1on1など、成長を支える風土づくりにも力を入れています。どんなキャリアを描きたいか、

どんな力を伸ばしたいかを話し合い、会社と個人が一緒に成長の道筋を考えます。さらに全社的にグロースマインドセット(自分が持っている能力や才能は経験や努力によって伸ばすことができるという考え方)を浸透させ、挑戦や学びを重ねる文化を育んでいます。

専門性もマネジメントも、キャリアの選択肢

組織を率いるマネジメント職と専門性を極めるスペシャリスト職、両方のキャリアパスがあります。DXカラージ、リーダー育成など、自己成長を後押しする研修も充実しています。アソシエイトは自分の強みや興味に合わせてスキルを磨き、力を最大限に発揮できます。

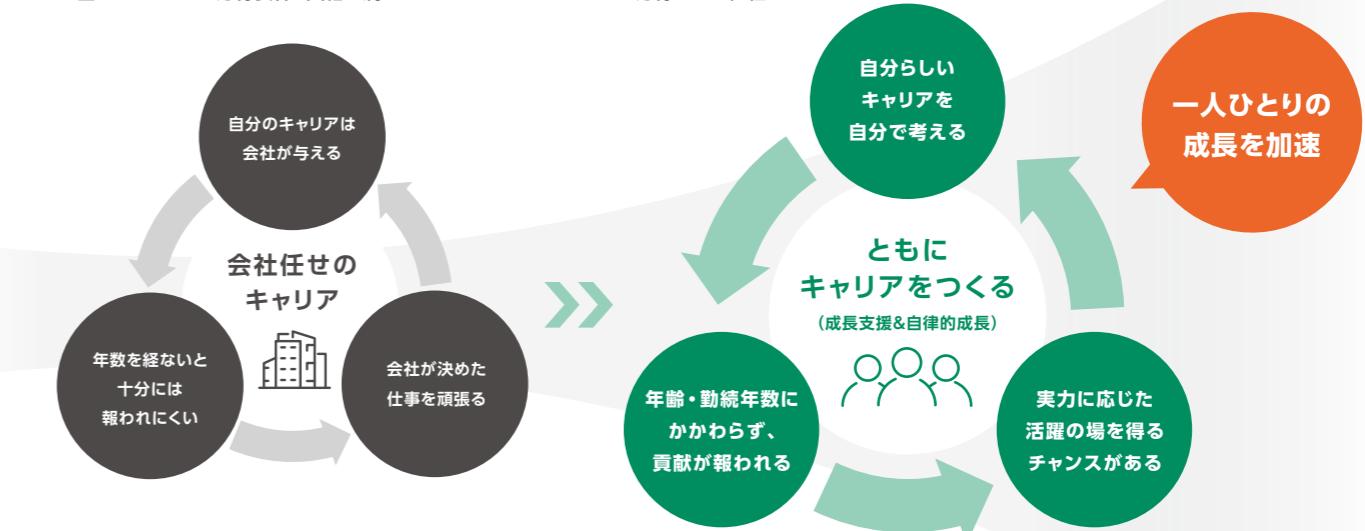
意欲とマインドを持っている人が活躍できる

最初から医療の知識がなくても問題ありません。社会や人の役に立ちたいという意欲とマインドがある方なら、活躍できる土壤と制度が整っています。成長を続けるテルモで、ともに成長したいと思える方に、ぜひチャレンジしてほしいですね。

社内公募制度「Career Challenge制度」

部長級ポジション以外ではあらゆる部署、職種で公募制を導入し、アソシエイト自らの手挙げに基づいて任用しています。研究開発などの専門職も含まれます。

空きが出たポストには、応募要件・資格を満たせばすべてのアソシエイトが応募できる仕組みです。



従来
概要
会社主導の異動配置
キャリア自律を進めるため
公募を拡充し、
会社主導との組合せで
異動配置を行う



課長級に就く30代アソシエイトは、従来は30人程度にとどまっていましたが、
新制度導入後の2023年には約70人へと大きく増加しました。若手にも、より大きなチャンスが広がっています。



アソシエイト一人ひとりの成長が、 テルモの成長を支えています。

テルモでは、仕事を通じたOJTを軸に、各種の研修を用意し、アソシエイトの学びを後押ししています。人事制度同様に、学びもアソシエイトの「意欲」や「自律性」を重視し、手挙げ式・選抜制の研修や、自己啓発支援のコンテンツも豊富に用意しています。

階層別研修

新入社員・入社2~3年目・中堅職・上級職など、さまざまな階層・役割で求められる能力を習得することを目的とした研修です。

新入社員研修

全職種の新入社員が一堂に集まり、社会人としての基礎やテルモの企業理念、事業、ものづくりなどを座学やグループワークで学びます。医療に携わる使命を理解し、配属先で意欲的に取り組む姿勢と社会人としてのマインドセットを育む実践的なプログラムです。

新入社員研修全体スケジュール(2025年度)

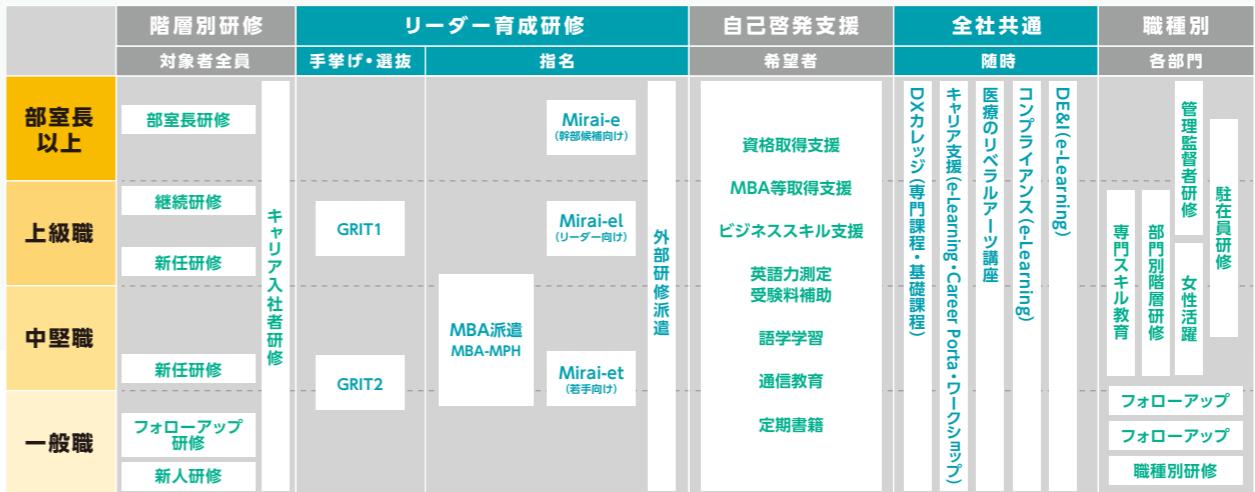
部門	4月 入社式		4月 全職種共通研修	
	内容	担当者	内容	担当者
コーポレートスタッフ			全職種共通研修 人財開発室	
営業・SE			■ 社会人として ■ テルモアソシエイトとして ■ コアバリューズの体現	F.S さん
研究開発	技能職・ 大卒共通研修 人財開発室		■ マナー (礼儀・作法) ■ 社会人基礎力 ■ 企業理念体系・歴史・組織 ■ 共通業務知識・スキル ■ 法令・社内規程 ■ 社会的使命 ■ 働く意義 ■ 成長基盤	
生産技術				
品質保証				



人財開発室 育成チーム
2012年入社
F.S さん
【担当研修】
・新入社員研修・新任中堅職研修
・若手フォローアップ研修
(2年目、3年目対象) 他

新入社員研修は、「医療を通じて社会に貢献するため、自らの力を発揮できるアソシエイトになる」ことを目標に企画しています。働く上での基礎を身に付けるとともに、文系・理系関係なくベースとなる医療の知識を学んでいただきます。国内グループ会社を含む全職種の同期が集まり、役員から若手の先輩アソシエイトまで、幅広い講師陣による講義を受けられるのが特徴です。職種を超えたネットワークを築き、視野を広げながら実践的な学びを得られるのが魅力です。

研修体系



※研修コンテンツは、隨時変更される場合があります。

キャリア入社受入研修 / Onboarding研修

企業理念や医療への使命を理解し、安心して職場に馴染めるよう、入社後3日間の受入研修を実施しています。

また、医療業界への不安があるキャリア入社者向けに、ハンズオン研修や工場見学を含む1泊2日のOnboarding研修を行い、早期に価値を発揮できるよう支援しています。

キャリア入社受入研修スケジュール

Day 1	Day 2	Day 3
■ CEO／人財開発室長 ウェルカムメッセージ	■ 製品・生産について ■ 法務、コンプライアンス ■ 就業規則、人事制度等 ■ 情報セキュリティ等 ■ 人財育成・GROW利用方法	■ 総務全般 ■ プロモーションコード等 (対象者のみ)
■ 企業理念・歴史	■ 決裁ルール	
■ 情報セキュリティ等	■ 品質保証(対象者のみ)	
■ 人財育成・GROW利用方法		

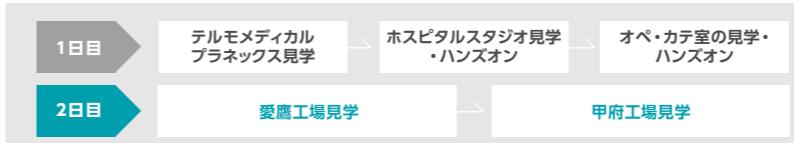


人財開発室 キャリア採用チーム
2024年入社
M.K さん

プライダル業界、人材業界を経験。業務経験との親和性に加え、テルモの理念に深く共感し、テルモに転職。

入社後3日間の研修では、全国の同期とともに規則や制度、事業内容や製品、医療業界特有の品質について学びました。入社半年後のOnboarding研修では、1泊2日で各工場を見学し、製品体験を通じて細部まで考え抜かれた製品の価値や技術力を実感。研修を通じて会社の想いと全体像を理解でき、テルモの一員として自分に何ができるのかを考える貴重な機会となりました。また、研修を通して、同期や他拠点の仲間と交流し、横のつながりを築くことができました。

Onboarding研修の一例

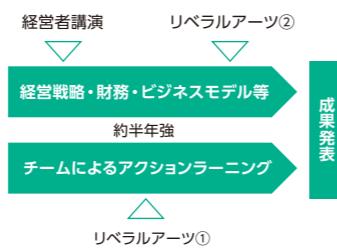
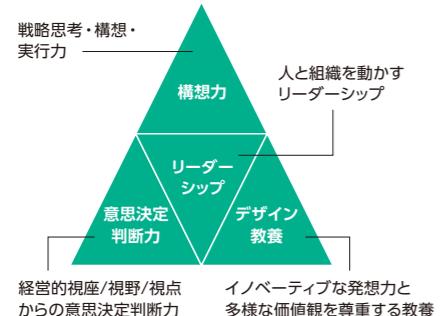


| リーダー育成研修

テルモでは、階層別研修に加え、選抜型育成プログラムを通じて、若手から経営層候補までを段階的に育成します。

経営リーダー育成研修GRIT

公募で選抜されたテルモ国内のアソシエイトが部室横断や経営全体に関わる課題を設定し、解決策や具体的なプランをチームで検討します。多様なメンバーと協働し、半年間の実践的な取り組みを通じて、経営や戦略的思考力、リーダーシップ、チームワークを磨くプログラムです。



ブランド戦略室
2012年入社
M.M.さん

新卒でテルモに入社し、広報室IRチーム配属。以降約10年間、広報やIRを担当。2022年から約3年間EHS室に配属。2025年、ブランド戦略室に配属。

自己と向き合い、実践を通じてリーダーシップを磨く濃密な半年間でした。グループで経営提案を構築するアクションラーニングでは、思考力、プロジェクトマネジメント力、チームマネジメント力を複合的に実践し、深化につなげます。最終日、役員へ直接提案する緊張感も研修の醍醐味です。ともにこの研修を駆け抜け、切磋琢磨し合った仲間との出会いは、今後のキャリアを形成する上での重要な財産となっています。

Miraiプログラム

テルモの将来を担う経営人財候補が、国内外から選抜され、9か月協働する特別研修です。国や専門領域を超えて連携し、実際のビジネス課題に取り組みながら、グローバルな視点・戦略的思考・リーダーシップを磨きつつ、新しい価値を創出します。

リーダーシップ開発ステージ

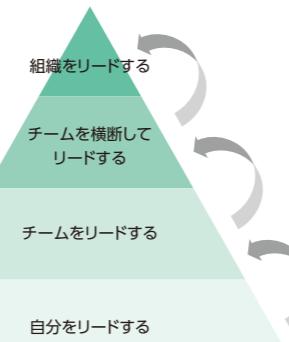
Mirai-e (幹部候補向け)
未来の経営層としての視点を育てる!



Mirai-el (リーダー向け)
チームをまとめ、成果をつくる力を磨く!



Mirai-et (若手向け)
次世代のリーダーの第一歩をサポート!



メディカルケアソリューションズ
カンパニー
事業戦略 事業開発
2023年入社
Y.Y.さん

2008年、化学メーカーに入社。2023年にテルモに転職し、メディカルケアソリューションズカンパニーの事業開発にて、外部協業連携やM&A検討などの業務に従事。

Miraiは、さまざまな拠点・部署の仲間と会社の課題解決に取り組む実践的な研修で、自身の視野を広げるとともに内省も促される多面的なプログラムでした。プロジェクトワークでは、意見の違いを認め合いながら次のアクションにつなげる、互いの尊重を基盤にした議論の重要性を実感。多角的な視点と対話力、建設的なフィードバックの手法を学びました。これらを日々意識し、地域や部署を超えた協力を推進して会社への貢献領域を広げていきたいと考えています。

| 職種別研修

テルモでは、職種別さまざまな教育カリキュラムや研修プログラムを実施。目標を設定し、必要な学習内容を、興味を高めつつ効率的に習得できるよう企画立案をしています。

研究開発職向け 教育プログラムATOM (Advanced Terumo Medical Academy)

開発技術者として必要な医学的知識を早期に習得するための実践型教育プログラムです。e-Learningや医師・看護師による講義や実習、医療現場観察を通じて、製品開発に必要な医学の基礎知識と臨床現場への理解を深めます。



自己啓発支援 / Self Development

テルモでは、学び続ける姿勢を尊重。語学・ビジネススキル・資格取得など、アソシエイトの自律的な成長を支える多彩な学習機会を提供しています。社内外の講座やe-Learning、語学学習の補助などを通じて、キャリアの可能性を広げます。

GROW

e-Learningで自由に学べる環境を整備しています。

日経BP定期購読

ビジネス書籍定期購読
割引料金で利用可

定額制のビジネス動画学習サービス受講支援

オンライン学習(サブスク)6か月間
年1回の半額補助など

語学力測定

TOEIC受験料補助
VERSANT受験料補助

ビジネススクール通学受講支援

対面／オンライン
成績に準じた受講料の会社支援あり

DX

デジタル関連資格取得報奨

ビジネス道場

オンデマンド
割引料金で利用可

英語・外国語会話

テルモ社員向け割引プランを備えた英会話サービスなどを複数用意しています。

EMPLOYEE BENEFITS

人をのばすテルモの福利厚生

「働きやすさ」が、成長のチカラになる。

柔軟な働き方、健康を支える制度、そしてプライベートも大切にできる環境。

テルモは、アソシエイト一人ひとりの挑戦と暮らしを、全方位から支えます。



埼玉支店
メディカルケア
ソリューションズ
カンパニー
営業(MR)職
E.I.さん

新卒でテルモへ入社し、埼玉支店へ配属。
その後、広島支店へ異動し、
2025年4月に再び埼玉支店へ。
現在は医療機器・医薬品をマルチに担当。

CASE | 1 ママさんMR

家庭と仕事の両立は、制度以上に周囲のサポートが大切。

出産・育児後の復職では、時短勤務制度を活用しました。上司やメンバーと日々コミュニケーションを取り、家庭や育児の状況を理解してもらうことで、自分に合った柔軟な働き方を工夫しています。

営業なので外回りの仕事と内勤業務の両立が求められます。内勤はまとめて在宅勤務にしたり、外回りは移動効率を意識してスケジュールを組むことで、時短勤務でも効率よく仕事を進められるように意識しています。

仕事に対しての前向きな姿勢や周囲への感謝の気持ちを持つことが、上司やメンバーの理解やサポートを得るために重要であり、その結果、仕事と子育てを両立しながらでも最大限の取り組みができると思っています。

育児と仕事の両立は、制度が大切だと感じる一方で、それだけでは補えない状況も多々あります。制度を活用しつつ、日頃から周囲と状況を共有することで、安心して働ける環境を整えていくことができるのだと思います。

CASE | 2 男性育休取得者

育児休業は、自分のキャリアを止めるものではない。

第一子誕生をきっかけに、夫婦で協力して育児に取り組みたいと思い、育休を取得しました。先輩アソシエイトの「3か月取ったけれど、もっと取ればよかった」とのアドバイスも後押しになりました。育休取得の意を伝えると、職場の皆さまから温かく受け入れていただき、復職時には「おかえりなさい」と声をかけてもらつたことが印象的です。

復職後は、限られた時間の中で効率よく業務を進める意識が高まり、時間の使い方にも工夫をするよう

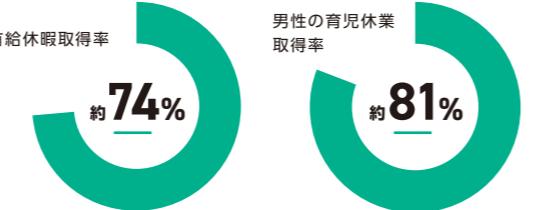
になりました。仕事と育児の両立は簡単ではないものの、得られる成長や気づきも多いです。産後パパ育休や約3か月の育休を通して、子どもの成長を見守り、夫婦で協力して育児に取り組む時間を持てたことは、家庭にも大きな安心をもたらしました。

育休を取ることが“正解”というわけではありませんが、自分の希望や家族のかたちに合わせて、柔軟に選択できる環境があることは、働く上で大きな安心材料です。



コーポレートR&D
研究管理グループ
総務人財チーム
コーポレート職(人事)
2019年入社
Y.Y.さん

新卒でテルモへ入社し、現部署へ配属。
本社人事部HRMサポートチームを兼務しながら採用を含めた人事・総務全般を担当。



ライフとキャリアが両立できる制度

出産・育児・介護などのライフイベントに応じた

柔軟な働き方ができる制度が充実。

アソシエイトが最大限に能力が発揮できる環境を用意しています。



社内慶弔

- 結婚祝金
- 出産祝金
- 傷病見舞金

住宅

- 集合寮
- 借上寮

- 転勤者支援(社宅・支度金)
- 単身赴任者支援

退職・定年退職

- 退職金(一時金、年金)
- 企業型確定拠出年金
- 再雇用制度

健康・健診

- 定期健康診断
- 海外派遣者健診
- がん検診
- 脳検査
- 乳がんMRI検査
- ワクチン補助(インフルエンザ、子宮頸がん)

余暇・レジャー

- メニュー型福利厚生制度(ペネフィットステーション)
- 契約保養所(ラフォーレ俱楽部、ホテルレジーナ河口湖)
- 宿泊旅行補助
- レンタカー利用優待
- クラブ活動

出産・育児・介護支援制度

- 不妊治療サポート
- 産前産後休暇
- 配偶者出産時休暇
- 育児休業
- 時差勤務
- 時間外労働免除
- 営業車両での保育施設・介護施設送迎の認可
- 介護休業
- 時短勤務
- 看護休暇
- 子の看護休暇
- 介護休暇

柔軟な働き方

- 時差勤務
- 禁煙治療費等補助
- 口腔ケア補助制度
- 禁煙支援制度
- 人間ドック補助
- サテライトオフィス勤務
- フレックスタイム制
- 勤務間インターバル
- 在宅勤務
- 半日休暇
- 時間休暇
- リフレッシュ休暇
- 副業(許可制)