



H.U.グループホールディングス
統合報告書**2021**

グループの理念体系

Mission

ヘルスケアにおける新しい価値の創造を通じて、人々の健康と医療の未来に貢献する

Vision

人々の健康に寄り添い、信頼とイノベーションを通じて、ヘルスケアの発展に貢献するグループを目指す

価値観・行動様式

顧客本位

- 医療、健康ニーズに応え、お客様の期待を超える

新しい価値の創造

- 世界初、オンリーワンの価値創造を目指し、リスクをとって変革に挑戦する
- グローバルな視点で考え、行動する
- 主体的に取り組み、成果とスピード・効率にこだわりやり遂げる

誠実と信頼

- 実直、堅実で透明性の高い活動をする
- 組織の垣根を越えてオープン、建設的にコミュニケーションをとる
- 全てのステークホルダーからの信頼を向上させる

相互の尊重

- 多様な価値観、経験、専門性とチームワークを尊重する
- 挑戦や成功を称えあう
- 自ら成長し、メンバー育成を支援する

ステートメント

Healthcare for You

私たちが、大切にすること
それは、豊かな未来をつくる原点となる一人ひとりの健康です
人々の健康を見つめてきた私たちだからこそ、
医療の未来に変革を起こすことができる
そして、ヘルスケアに新たな可能性を生み出すことができる

私たちは、挑み続けます
一人ひとりに最適なヘルスケアを届けることを

止まることなく、これからも
Healthcare for You
あなたの健康のために、未来の笑顔のために。

編集方針

本報告書は、広くH.U.グループのステークホルダーの皆様当社グループをご理解いただくために、経営戦略とその進捗、サステナビリティに関する年次の重要情報から構成されています。より詳細な情報（有価証券報告書、コーポレート・ガバナンスに関する報告書、サステナビリティの詳細情報）は右図のようにウェブサイトを開示していますのでご参照ください。

報告対象範囲

本報告書の業績に関する情報は当社グループの連結対象会社を含みます。サステナビリティに関する情報では報告範囲の異なるデータもあります。各データに対象報告範囲を記載しています。

開示情報の対象期間

本報告書の発行が2021年10月であることから、主に2020年度（2021年3月期）と2021年度（2022年3月期）の上半期間の情報をもとに編集しています。

将来の見通しに関する注意事項

報告書中の業績見通し数値は、現時点において入手可能な情報から得られた当社経営陣による判断に基づくものですが、重大なリスクや不確実性を含んでいる情報から得られた多くの仮定および考えに基づき作成したものです。実際の業績は、さまざまな要素によりこれら業績見通しとは異なる結果となり得る事をご承知おください。実際の業績に影響を与える要素には、経済情勢の悪化、為替レートの変動、法律・行政制度の変化、新製品上市の遅延、競合会社の製品戦略による圧力、当社グループ既存製品の販売力の低下、販売中止などがあり、それらに限定されるものではありません。

ウェブサイトの開示体系

コーポレートサイト



会社情報



コーポレート・ガバナンスに関する報告書などの当社基本情報

コーポレート・ガバナンス

株主・投資家情報



有価証券報告書などの財務情報



統合報告書(PDF)を掲載

サステナビリティ(環境/社会)



サステナビリティの方針や取り組みなどの非財務情報

目次

Introduction

- 1 グループの理念体系
- 2 ステートメント
- 3 編集方針
- 4 目次
- 5 H.U.グループのこれまで
- 6 企業価値向上へのストーリー
- 7 グループの事業展開

Part I

成長戦略

- 9 CEOメッセージ



- 13 **特集**

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)に伴う 空港検疫への対応



- 17 LTS担当執行役メッセージ
- 19 IVD担当執行役メッセージ
- 20 HS担当執行役メッセージ

- 21 財務戦略の報告

- 22 R&D／知的財産

Part II

経営基盤

- 25 H.U.グループのマテリアリティ
- 27 サステナビリティの環境変化
- 28 サステナビリティ・マネジメント

環境／社会

- 29 環境
- 34 人権・人材
- 36 調達

ガバナンス

- 38 コーポレート・ガバナンス
- 41 役員一覧
- 42 社外取締役の見解
- 43 役員報酬
- 48 リスクマネジメント
- 50 コンプライアンス
- 51 CFOメッセージ

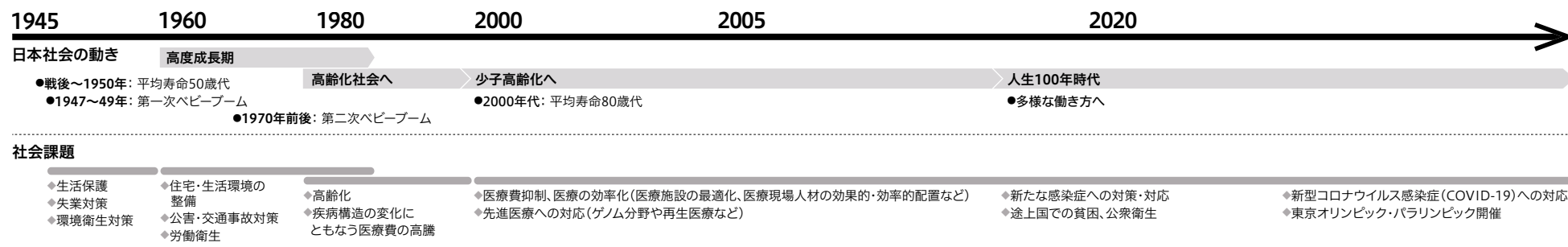


Part III

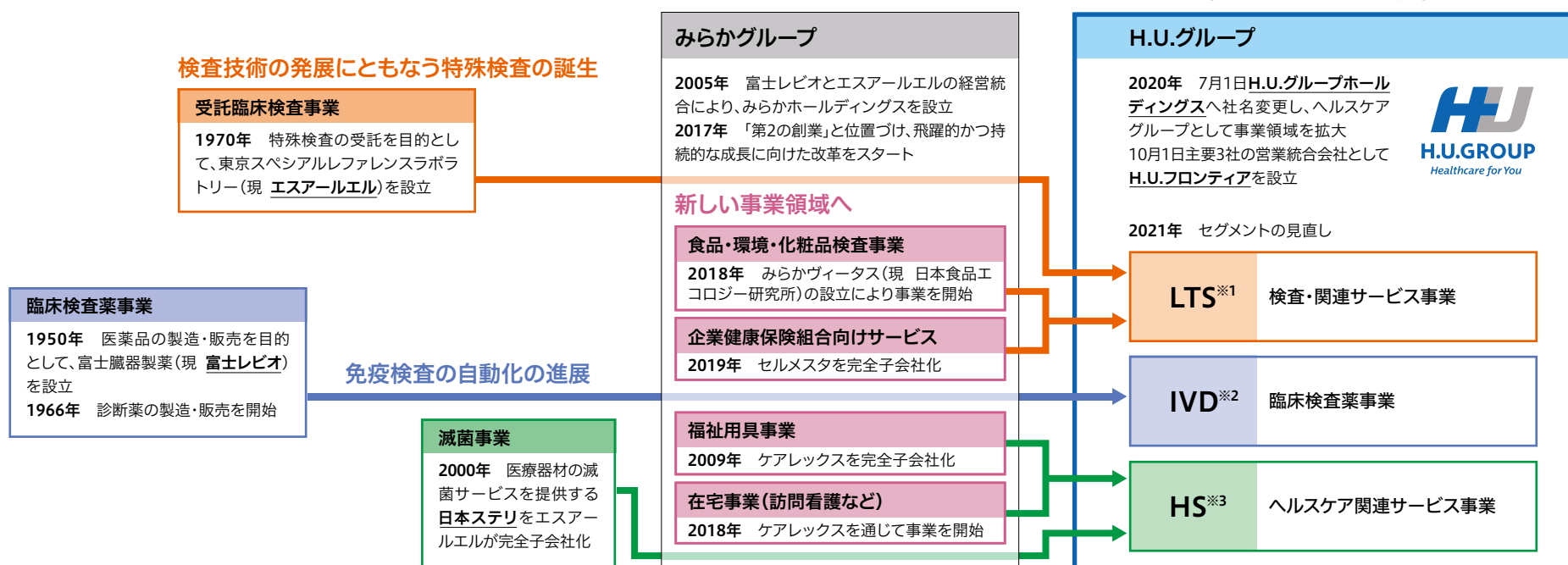
Data

- 53 事業セグメント概況
- 54 連結経営指標
- 57 連結財務諸表
- 63 社外からの評価
- 64 主要グループ会社・拠点一覧
- 65 会社概要・投資家情報

H.U.グループのこれまで



グループ一体で、
一人ひとりに最適なヘルスケアを提供



※1 LTS: Lab Testing and its related Services

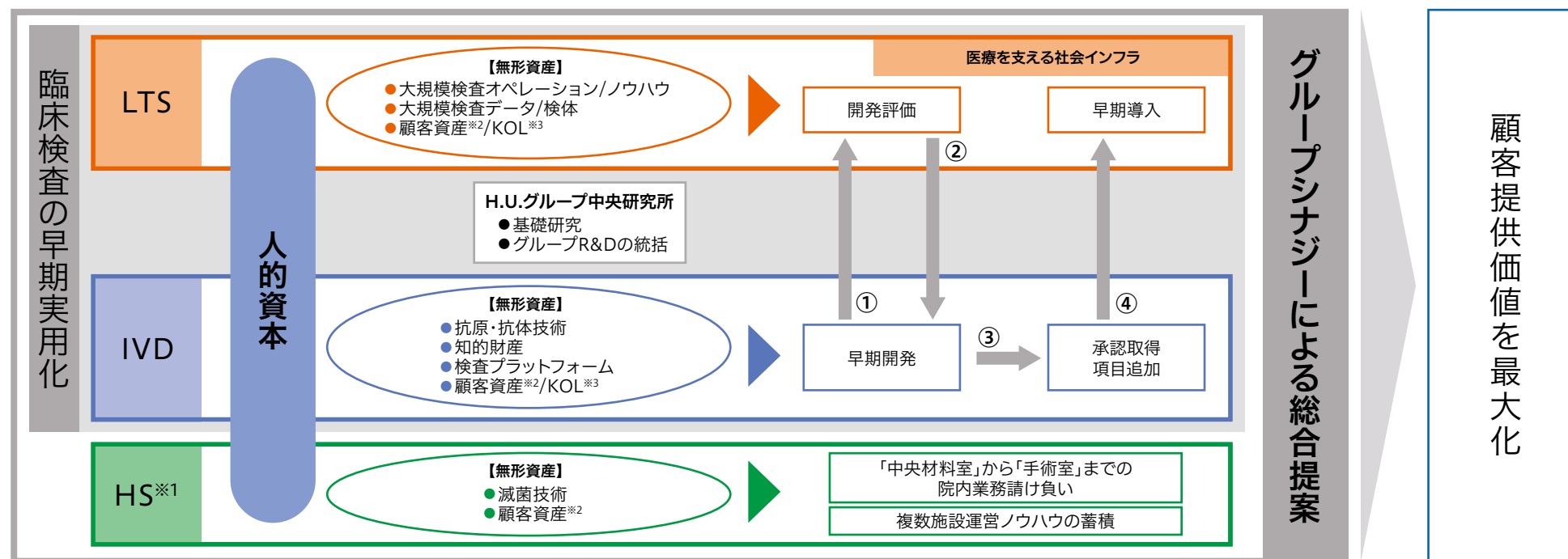
※2 IVD: In Vitro Diagnostics ※3 HS: Healthcare-related Services

企業価値向上へのストーリー

当社グループの価値創造ストーリー

当社グループは、LTSとIVDを併せ持つ世界的にみても稀有なグループ企業です。これら2事業に加え、滅菌関連事業や在宅・福祉用具事業などヘルスケアに関連するさまざまな事業の拡大・強化に取り組み、幅広く事業を展開しています。事業活動を通じて高付加価値または新しい価値を創出していくことが、当社グループの企業価値を向上させると考えています。保有する無形資産をもとにグループシナジーを最大限活用し、顧客提供価値の最大化を図っていきます。

LTSおよびIVDにおいては、R&D機能も活用して検査の早期開発・開発評価・承認取得をグループ一体となって進めることで、新規臨床検査の早期実用化を実現していきます。両事業の価値創造モデルは、新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)抗原検査の早期実用化と収益への貢献により、あらためて実証されたと考えています。また、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の感染拡大により、検査の重要性、すなわち当社グループのLTSが医療を支える社会インフラであるということも広く社会に認識されたと自負しています。今後は中央材料室および手術室へ滅菌サービスを提供する滅菌関連事業と合わせて、グループとしての総合提案をしていくことで顧客提供価値を最大化し、企業価値をさらに高めていきます。



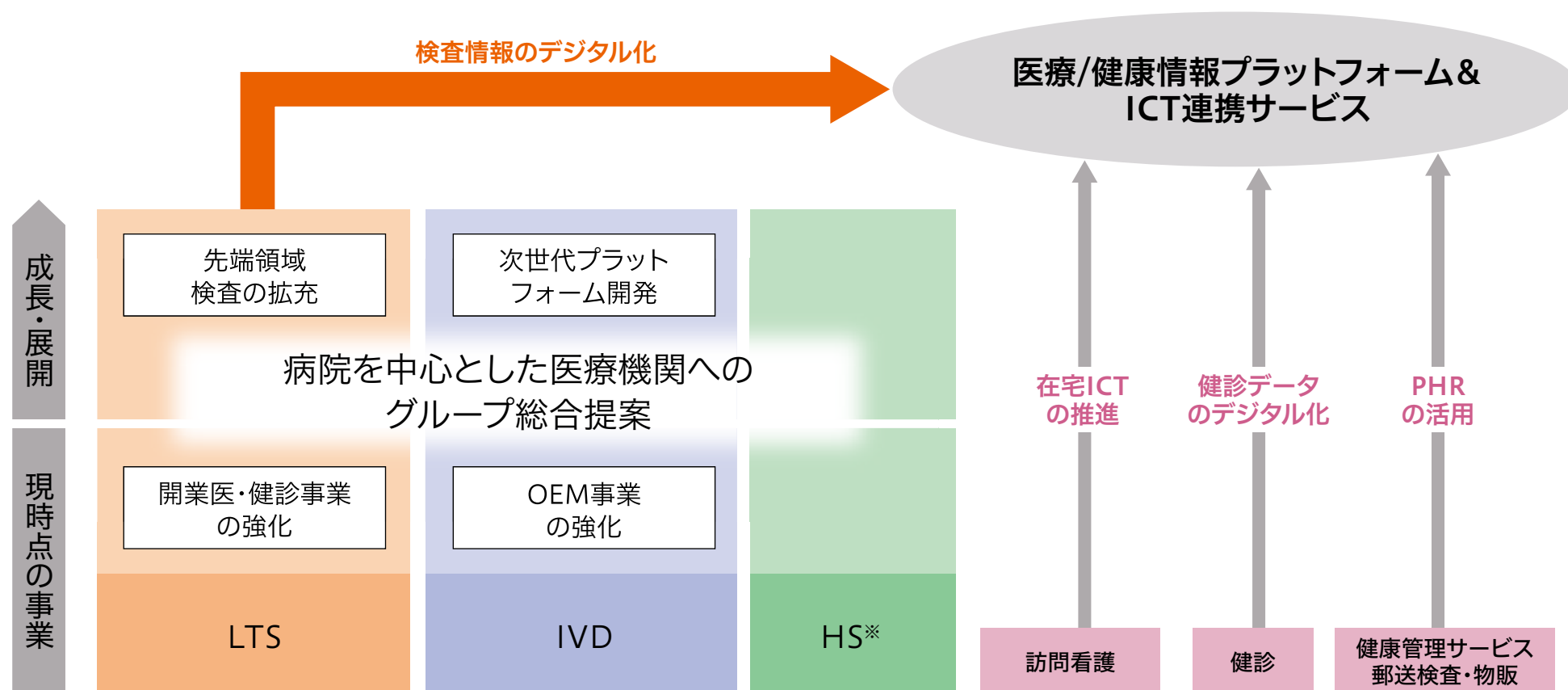
上図は、2022年3月期第1四半期決算発表において公表したセグメント変更を踏まえています。

※1 HSセグメントにおける滅菌関連事業 ※2 多様な顧客との関係性、それらのカスタマーリレーション ※3 KOL: Key Opinion Leader

グループの事業展開

病院を中心とした医療機関へのグループ総合提案などにより着実な成長を果たすとともに、先端領域の検査拡充、次世代プラットフォームの開発など、さらなる成長のための施策に取り組んでいきます。

また、検査情報のデジタル化を推進するとともに、PHR(Personal Health Record)を含むICT(Information and Communication Technology)サービスツールを導入・推進することにより、事業を通じて得られるさまざまなデータの利活用と医療／健康情報プラットフォームの確立を目指し、ヘルスケア×ICT領域へと事業展開を進めていきます。なお、2021年7月1日より、健康情報を管理できるPHR(Personal Health Record)アプリ「ウィズウェルネス®」において、新型コロナワクチンの接種歴とワクチン接種に伴う体調を記録できる新機能「新型コロナワクチン接種歴」を追加し、サービスを開始しました。



※ HSセグメントにおける減菌関連事業

Part I 成長戦略

Contents

9 CEOメッセージ

13 **特集**

新型コロナウイルス感染症
(COVID-19)に伴う
空港検疫への対応

17 LTS担当執行役メッセージ

19 IVD担当執行役メッセージ

20 HS担当執行役メッセージ

21 財務戦略の報告

22 R&D／知的財産



これまで以上の圧倒的な技術力と効率性を備えた、最先端の検査ラボラトリーを含む新施設「H.U. Bioness Complex (愛称: AkirunoCube)」を、2022年、東京都あきる野市に開設。施設・機能に求められる6つの条件を兼ね備えた新施設で、その設計コンセプトは「つなぐ・みせる・はぐくむ」。幅広い基礎研究や製品・サービスの開発はもちろん、環境への取り組みやBCP対応といった社会的責任も果たしていきます。

CEOメッセージ

すべての人に最適なヘルスケアを届けるために
業界のイノベーターとして新価値創造に挑戦し、中長期の持続的な成長を目指します



H.U.グループホールディングス株式会社
取締役 代表執行役社長 兼 グループCEO

竹内 成和

コロナ禍の影響と今後の見通し

2020年度を初年度とする中期経営計画は、2020年初頭からの新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の拡大を受け、全く先が見通せない中でのスタートとなりました。COVID-19の収束はいまだ不透明ですが、今後の業績見通しは短期と中長期の2つに分けて考えています。

短期については、当然ながらコロナ禍におけるプラスとマイナスの影響があります。患者の受診抑制や健康診断の延期等により、2020年4月における検査受託による収益は、前年同期比で3割近く下落しました。一方、新セントラルラボ建設の投資との兼ね合いもあり、2～3年間は厳しい数字を覚悟していましたが、COVID-19関連検査で短期的な収益が改善している状況になっています。

中長期については、いずれCOVID-19が収束した時に「COVID-19のせいで何もできなかった」という言い訳は許されません。事業の本流については、短期的な影響に一喜一憂することなく、中期経営計画で固めた方針に基づいて、やるべきことはやるということを忘れてはならないと認識しています。予防医療や医療ICTへの対応、全国ラボ機能の再編は、成長の大きなエンジンになるものであり、着実に実行していきます。

CEOメッセージ

10年間で成し遂げるべきこと

当社グループは2030年のありたい姿からバックキャスティングして、10年間の取り組みを前半・後半の2段階で進めています。ここで重要なのは、グループ一体化を通じて収益基盤を強固にしたうえで、計画した施策を実行し、収益を伸ばしていくことです。

前半の5年間は、基礎固めであり、次の成長に向けた投資などインフラづくりに注力します。特に、検査関連では、あきる野、福岡、関西の3つの大型ラボを稼働させるとともに、全国のラボを再編します。また、検査試薬では戦略の大転換を図り、OEM事業へ大きくシフトしていきます。

後半の5年間は、この土台で成果を出すとともに、安定した成長を図ります。これを確実に実行することで、2030年に時価総額8千

億円という目標を立てました。まさにこの10年で、会社の大きな変革を成し遂げたいと考えています。

社名変更とセグメント変更の意図

2020年7月、社名をH.U.グループに変更しました。Hは「ヘルスケア」、Uは「あなた」。H.U.という社名に意味を持たせました。社名変更は、組織変革の大きなチャンスです。これまで、臨床検査を中心に医療を支えてきた存在から一歩踏み出し、一人ひとりに向き合い、すべての人に最適なヘルスケアを届ける、という思いを込めて「Healthcare for you」というメッセージを打ち出しました。

今後は「病気にかかったら検査して適切な医療を提供する」のみならず、「病気にかかる前に、やれることをやりましょう」という新たな提案に注力していきます。どうすれば健康で長生きできるか。病気にならない体をつくれるか。あるいは病気を初期の段階で抑え込めるか。「予防」「未病」の領域にシフトすることで、当社グループの検査事業も、人々の健康により大きく貢献できると期待しています。

背景には、在宅診療への流れや医療費の抑制といった事業環境の大きな変化もあります。そうした中で、当社グループの果たすべき役割を考えた時、「Healthcare for you」という新領域へ事業のステージを一段上げていくことにしました。そこで実行したのがセグメント変更です。今後は、各事業の成長性および既存事業との関連性などを勘案するとともに、各セグメントを担当する執行役を明確化することで成長を加速させていきます。

まず、検査・関連サービス事業（LTS）は、臨床検査事業を中心にセルフメディケーション・健保事業、食品・環境・化粧品検査事業を統合するセグメントとしました。ヘルスケア×ICTを通じて、PHR（Personal Health Record）を活用し、人々の健康をつねにウォッチするなど、新しいサービスを展開します。次に、ヘルスケア関連サービス事業（HS）は、滅菌関連事業および在宅・福祉用具事業を統合するセグメントとしました。これは、検査・関連サービス事業、臨床検査薬事業に次ぐ第3の柱として育てていきます。また、臨床検査薬事業（IVD）は変更せず、LTS、HSの2セグメントと連携し、継続的に強化していきます。

中期経営計画「H.U. 2025 ～Hiyaku(飛躍)&United～」 (2025年3月期を最終年度として2020年9月策定)

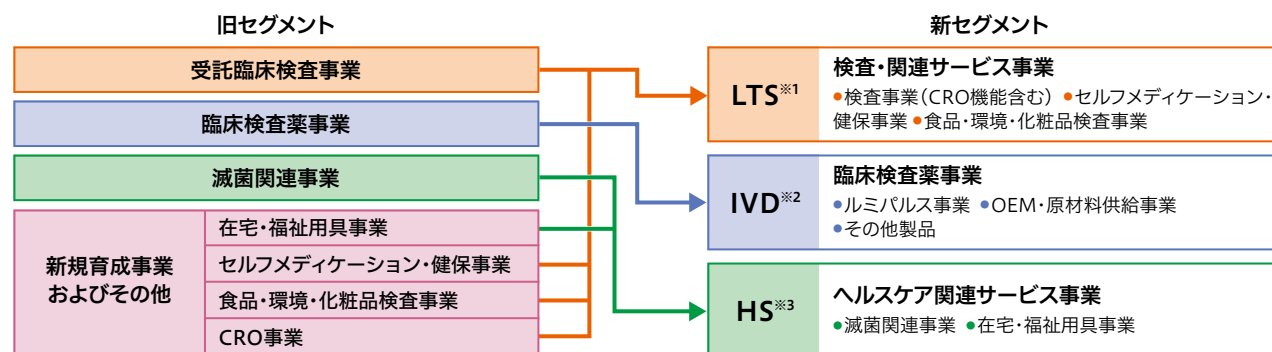
重要テーマ

- 新セントラルラボの稼働
- OEM事業の強化
- ヘルスケア×ICT

重要施策

新セントラルラボの安定稼働と自動化による原価低減
LTSにおける固定費削減および収益性改善
グループ一体化戦略の推進
IVDにおけるOEM事業の拡大

本中期計画は、新型コロナウイルス感染症への対応および新セントラルラボ稼働に向けた構造改革を実行していくフェーズと、新セントラルラボ稼働後の投資回収および収益拡大を果たす2つのフェーズに分けています。



※1 LTS: Lab Testing and its related Services ※2 IVD: In Vitro Diagnostics ※3 HS: Healthcare-related Services

CEOメッセージ

なお、これまで新規事業育成のための試行錯誤を積み重ねてきましたが、そこで培った経験・ノウハウを活かして今後も成長の種を見つけ出し、積極的に事業に取り込んでいきます。

一体化戦略を進め、 真のグループ連結経営へ

当社は、グループシナジーを最大限に発揮するために、真のグループ連結経営を目指しています。真のグループ連結経営とは、個社の売上を足し算することではなく、グループ全体最適で一体となって連携し、リソースを活かし合う機能的な連結です。

ここ数年、グループシナジーが見え始めてきた中で、冒頭で述べたとおり、COVID-19の感染拡大に見舞われました。ただ、当社グループは過去にSARSへの対応として製品開発を行った結果として、遺伝子解析など一定の成果を挙げていたことから、それをもとにして、2020年5月には迅速抗原検査キット「エスプライン® SARS-CoV-2」を短期間で世に送り出すことができました。検査で確認したデータをすぐに試薬開発に回すという循環を生み出したことが、他社に先駆けた製品の提供を可能にしました。続いて6月には高感度抗原定量検査試薬「ルミパルス® SARS-CoV-2 Ag」の提供を開始し、さらに8月には空港検疫所における抗原検査を含む包括的検査サポートの提供を開始するという、これまでにないスピードでの対応を実現させました。

この成果が、当社グループビジネスに及ぼす貢献は計り知れません。ましてやCOVID-19を封じ込めていく中で、PCR検査しか選択肢がなかった時と比べると、社会に果たした役割は大きいと自負し

ています。グループ一体化戦略が、検査事業と検査薬事業の本当の意味での連携を実現し、社会にとって価値あるサービスを提供できたことは大きな喜びです。

夢とモチベーションが成長の原動力

COVID-19対応で、グループ一体となって社会に貢献できたことは、従業員一人ひとりのモチベーションを高めるうえでも大きな影響があったと思います。

社長就任から5年、常に考えてきたことの一つが「当社グループで働く人に、夢を見させること」でした。新聞などのメディアや街中で当社グループの社名を目にした時「これは自分の会社だ」とワクワクし、誇らしくなるような気持ちが芽生えてくると、一体感はずっと増してくると思います。



空港検疫所における抗原検査などを包括的にサポートする当社グループスタッフ

2020年11月に竣工した「H.U. Bioness Complex」にも、そうした発信力があります。圏央道のおぎる野インターチェンジを越えると、左前方に「H.U.グループ」という巨大な看板が見えます。「あれはうちの施設!」と、人に言いたいような気持ちになる。こういうこ

とも大事なことだと思います。

昇給率やボーナスが上がれば、一時的にはモチベーションは高まるでしょうが、それは本質的ではありません。会社への信頼感やロイヤリティは「私たちの会社は世のため人のために役立っている」という意識から生まれるもので、そこから仕事に対するやりがいやモチベーションも高まるのだと思います。

会社の売上や利益率は重要です。ただそれらの数字をつくるのは、人材です。人員を減らして利益をかさ上げしても、将来的な成長は見込めません。短期的な数字よりも、社会の動きやニーズの変化を見る。社会的使命を果たすことを最優先に、その果実として持続的な成長を実現する。この信念を忘れずに進んでいきたいと強く思います。

社会的使命を果たすことが最優先

社会に対して責任を負う会社として、当社グループの存在価値は、事業活動のすべてに顕在化あるいは内在しています。

「H.U. Bioness Complex」は、その象徴的な存在です。ラボ棟およびR&D棟は免震構造としました。震度7の地震でも屋内は震度2～3の揺れに抑え、精密機器にも被害を及ぼさず、検査に影響を与えません。また、発電設備を併設しており、たとえ3日間停電してもすべての機器を問題なく稼働できます。検査に必要な水の確保についても600トンの給水タンクを用意しており、断水にも3日間耐えることができます。「何があっても検査を止めない」。それが、日本の医療や人々の健康を支える、当社グループの社会的使命です。

私が日頃から従業員に伝えているのは「営利企業ゆえに利益は

CEOメッセージ

大事だが、利益のために社会的使命を犠牲にしてはならない。社会的使命を果たしたうえで、適切な利益をいただく」ということです。顧客に貢献し、従業員を含めた社会に貢献し、その成果をもとに投資家に貢献する。このプライオリティを間違えてはいけません。

将来のための先行投資を今こそ実施

前述した全国ラボ機能の再編については、2021年春稼働した福岡、2022年1月稼働予定のあきる野、さらに2024年に稼働する関西の主要3拠点と併せ、主に緊急検査を受託するSTATラボを全国46カ所に配置し、ラボ再編を進めます。その大きな目的の一つは、自動化ラインと省人化によりランニングコストを下げるとともに、生産性を飛躍的に上げていくことです。

市場環境として、一般検査の価格が下落する一方で、業務量は増加していく中、すべての業務を人手に頼っているのは早晚限界が来るのはみえています。今、手を打っておかなければ次の時代に事業が成り立たない。その反面、大きな投資は大きな減価償却を伴い、マイナスのインパクトが大きいことも確かです。しかし「だからやりません」では気付いた時には手遅れで取り返しがつかないことになりかねません。中長期の経営判断のポイントは、まさにこの点だと思っています。

サステナビリティ経営の本質を考える

「中長期の持続的な成長が大切」と言っても、単純に売上や利益を上げ続ければ良いというものではありません。環境変化を見据

え、構造改革を行い、収益基盤を整える。そのうえで、次の時代のために投資し、事業を一段上のステージへと高めていく。その循環の中で、会社は成長していくものです。「経営者は、たとえ明日辞めるという時でも10年、30年先のことを考えるべき」と言われるように、経営において利益を上げることは重要ですが、短期的な損益を気にするあまり、会社の将来を見誤ってはならない。これが、サステナビリティ経営の本質的な考え方ではないかと思います。

そして2021年10月、2050年にCO₂排出量実質ゼロを目指すH.U.グループ環境長期目標を掲げました。その達成に向けて、製造拠点における再生可能エネルギーの積極的な導入、共同ロジスティクスによる物流の効率化などにグループ全体で取り組むとともに、「Business Ambition for 1.5°C」に署名し、国連が推進する「Race To Zero」にも参画しました。



業界を変えていくイノベーターになる

新たな感染症、天変地異など、今後何が起こるか、誰にもわからない状況です。そうした不確実性の中での会社運営は、常識を積み上げるだけでは大きな成果や成長は生まれません。大切なのは、常識を積み上げていく時に、どれだけ非常識を織り交ぜていけるかです。新ラボへの投資も、当社グループの体力からすれば非常識かもしれません。

しかし、非常識や前例のないことを、時には敢えてやらなければ

競争には勝てません。未来に常識となる非常識を生み出すべく、リスクを見極めたうえで「やり抜く決断をする」ことが肝要です。

また、市場競争においては、新たな競争原理を持ち込むことも必要です。経営環境が厳しさを増す中で、古い体質のままではジリ貧になるだけですから、検査体制をはじめ、R&D、営業、集荷・物流、すべてにおいて業界の古い常識から脱却する必要があります。すでに世間では「ゲノム医療」や「再生・細胞医療」が注目を集め、また「地域医療連携にはICTが必須」と求められる中で、検査業界だけが過去に拘泥しては、成長は成し得ません。

私たちは、社会のニーズに応えるために、大胆な合理化と生産性向上を果たし、より創造的な事業に変革していく必要があります。今のままでは成長のための投資もできず、イノベーションも生まれません。そうした危機感から、私は「当社グループが、業界のイノベーターになる」と本気で考えています。

当社グループが、検査の常識を変え、業界の常識を変え、業界そのものを変えていく。そのためには、不合理なものは変えていくべきなのです。変えるためにどうするか。人に理解してもらうためには「どう変えるのか、どう良くなるのか、どんなに便利になるのか」を一つずつ丁寧に、具体的に説明していくほかにありません。

当社グループが先駆的な存在になっていくためには、会社の常識も、業界の常識も、そうやって愚直に変えていく覚悟が必要です。その先に、社会的使命を果たし、持続的に成長していく当社グループの姿が見えてくのだと確信しています。当社グループが目指すChange&Challengeにご期待ください。

特集

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に伴う空港検疫への対応

世界中で猛威を振るう新型コロナウイルスの変異株が流入する中、TOKYO2020の開催に伴い10万人近い関係者の入国対応を求められ、空港での水際対策が注目された2021年。

PCR検査ありきという世間の風潮が続く中、短時間で高感度の検査を実現する抗原検査を推進した成田空港検疫所の田中一成所長にお話を伺い、当社グループの検査業務や検疫所と対話をする主な関係者と意見交換をいたしました。



田中 一成 氏 厚生労働省成田空港検疫所 所長 / 医学博士

プロフィール

山口大学大学院(医学研究科)修了。厚生省(現・厚生労働省)に入省し、医政局、医薬局、医薬食品局、文部科学省研究振興局等で要職を歴任。内閣府参事官(ライフィノベーション担当)、神戸検疫所長、東京検疫所長、北海道厚生局長、成田空港検疫所長を歴任。2021年10月1日より静岡市保健福祉長寿局理事 兼 保健所長。

H.U.グループ関係者



株式会社エスアールエル
常務取締役
和田 かおり



株式会社エスアールエル
検査本部・副本部長
山田 絵理子



H.U. フロンティア株式会社
院内ソリューション開発本部
院内企画提案推進部・部長
榎本 裕文



ファシリテーター
H.U. フロンティア株式会社
取締役
砂金 悟

所属・役職について

2021年9月13日(月)に実施した本意見交換会時の所属・役職を掲載しています。

特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に伴う空港検疫への対応

COVID-19の脅威と当初の苦難を振り返る

砂金 COVID-19という未知の脅威に対する水際対策の最前線を担ってられました。改めて当初のお話を伺えればと思います。

田中 私たちの立場からCOVID-19をひとことで表現すると、検疫泣かせの感染症です。私たちの従来の検疫は、サーモグラフで発熱のある人を集団の中からピックアップして、その人たちに必要に応じて検査を行う形でした。一方、COVID-19については症状がない方から陽性者が発見されます。このような感染症に対し、当初のPCR検査は、遺伝子抽出で2時間、PCR・サーマルサイクラーにかけて6時間という機器を使っていたので、延べ8時間を必要としていました。入国に際しては、手続きを済ませて早く検疫所を出るという動線である以上、座って待機する場所もありません。8時間待つて下さいという話をした途端に反発がでます。精度が保たれ迅速に結果を出すにはどのような検査手法が最適なのか、さまざまな手法を試してきました。未知の感染症に対する要求度の高さ、空港の制約環境、そして検疫・検査の体制が当時は十分でなかった状況下で、現場の職員は必死に対応していました。

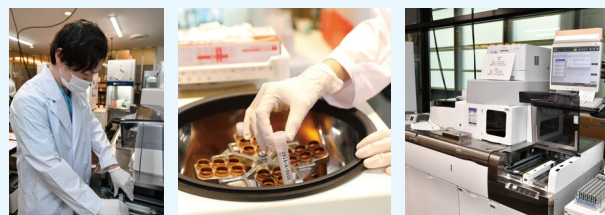


抗原定量検査を第一スクリーニングとして導入

砂金 短時間で多くの検体を測ることのできる抗原定量検査を第一スクリーニングとして実施するスキームを昨年7月27日に導入でき、PCR検査と併用することが適いました。当時どのような心境でしたでしょうか。

田中 抗原検査に切り替えるという点については、最初は、「冗談ではない」というのが率直な感想でした。やはり未知のウイルス検査には、PCRがゴールドスタンダードであるという常識があったからです。また、様々な検査手法を試す中で、抗原検査については、スティック式の抗原定性検査を用いて、ある程度当たりを付けてからPCR検査を行うことも考えました。ところが、スティック式の抗原定性検査は、結果が安定しなかったため、率直なところ抗原検査の印象は良くなかったです。

ただ、厚生労働科学研究による抗原定量検査とPCR検査の相関図を見て実際の精度を確認し、半信半疑で導入に踏み切ったのですが、実際使用してみると、高い値を示す場合はかなり信頼でき、一定の閾値に絡む場合は、PCR検査と併用することで相関図どおりにいけるとの感触を覚えました。今般、外部から検査手法について問われた際には、双方の検査のいいところ取りをした二重の検査を行っている、と説明しています。



検体採取後の動線と、夏場の廃熱配慮

砂金 導入当初、検体搬送などの動線面や真夏の暑さに配慮し、トイレに検査室を設置するなど田中所長には率先して対応に当たっていただいた記憶があります。

田中 PCR検査のみで対応に当たっていた際は、この広い成田空港で検査室が1カ所しかなく、しかも職員も不足していましたので、検体の移送が大きな課題となっていました。何とか数人の職員を検体搬送に割り当てることができても、検査場から検体を移送するのに30分ないし1時間はかかっていました。エスアールエルさんによる新スキーム導入後は、検査室も検査要員も増え、非常にありがたい配置になったと思います。

また、夏場の稼働においては、熱暴走が問題となりましたので、サーキュレーターを順番に並べて外部から冷風を取り込んでいましたが、その後は既存のエアコン設備やインフラを活用するなど、本当によく工夫して稼働できたなと思い出されます。



特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に伴う空港検疫への対応

大規模イベントでの危機管理とバブル対応

砂金 東京2020オリンピック・パラリンピックを迎えることになりました。開催が危ぶまれた頃から、田中所長は早々に大人数の入国を想定した検疫体制を敷くべく、リーダーシップを発揮しておられました。

田中 未知の感染症がパンデミックという形で全世界を席卷していましたので、ある種の危機的状況であったことは間違いありません。香港風邪が流行した昭和40年代の話だとか、過去にも新たな感染症を経験したことはあるものの、本大会のような一大イベントが重なるというのは未曾有です。つまり、100年に1回の危機的状況に、50年に1回のオリンピックが重なるという前代未聞の状況を検疫所長として経験したわけです。

「空振りの良いけれど見逃しはするな」と、私がさまざまな危機管理の現場を経験した際に言われました。想定においては、希望的観測を持つてはいけない、つまり、目の前の状況をありのままに受け止めなければならず、決して手を抜けるものではありませんでした。

例えば、選手や関係者と外部との接触を遮断するバブル動線をつくるが必要になりました。その方策としては、物理的なバブル対応から時間差によるバブル対応まで様々ですが、大会直前の感染拡大を懸念する世論を受けて、可能な限り物理的なバブル対応をしなければならませんでした。成田空港には、検査場を巡る動線が大きく3つあり、動線が1本である羽田空港とは大きく異なります。さまざまなリソースを3つに分散することは大きな痛手であり、しかもバブル対応を同時に行うとなると、倍の6本になるわけです。リソースが足りない状況下で、さらに戦力の分散を図らなければならませんでした。そういった中、検査に関しては本当にエスアールエルさんには十分

な体制を構築していただき、私自身ほとんど心配せずに検査をお任せできました。本当にありがとうございました。

エスアールエルの検査体制、品質・精度管理

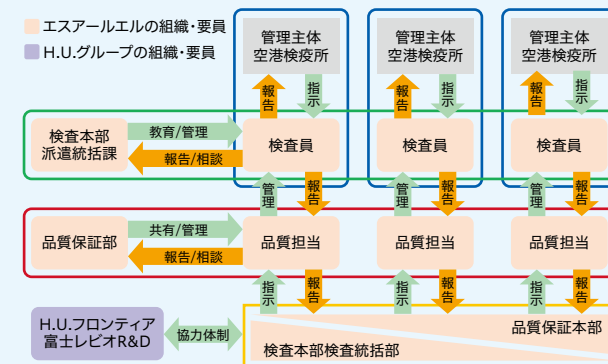
砂金 十分な検査体制を構築したとのことをお言葉をいただき恐縮です。当社グループからコメントはあります。

山田 品質全般、精度管理、人員配置、労働安全、教育のすべてを担当しています。空港検疫の検査においては、原則、ISO15189の弊社品質マネジメントシステムを検疫検査室にも準拠・適用しております。

抗原定量検査とPCR検査について、品質保証部や研究開発部門と協力態勢を敷きながらそれぞれの検討・検証を重ねてきました。また、厚生省マニュアル、JCCLSガイダンス、加えて弊社の今までの経験を踏まえて、社内で選出した審査員による内部監査、技術者教育も行っています。8月は新型コロナウイルスの検査教育を全検査員が受講いたしました。検査は人の手を介した作業ですので、オペレーションリスクを払拭しきれないと思います。また、検査試薬・機器の特徴もあり、検査結果が、陰性なら絶対に陰性、陽性なら絶対に陽性ということは無いと考えます。日々これらの検証と改善を繰り返すことで品質向上にグループ一丸となって努めています。

田中 H.U.グループの社歴において、行政検査にここまで踏み込んだことは初めてだったのではないのでしょうか。従前、医療機関では診断確定後に患者さんの治療や手術などにつなげるのが主流だと思うのですが、行政検査というのは、最終的に陽性だった場合、その人を強制的に隔離するという、人権に踏み込んだところまでその検査結果が利用されていくため、精度管理がより重要になる

ISO15189に準拠したエスアールエルの品質マネジメントシステム



はずです。検査に関するご視察やご質問などをいただくのですが、その時に、やはりどういう精度管理をしているかという話はなかなか理解してもらえないのですが、あるとき「エスアールエルさんをお願いしています」と言ったら「そうですか!」と一言で納得いただいたことがあります。行政検査だからこより高い信頼性が必要であり、安心して任せられる協力会社と今回お仕事をできたことは、先ほど申し上げた危機的状況を乗り越えることができた大きな成功要因であったものと振り返っています。



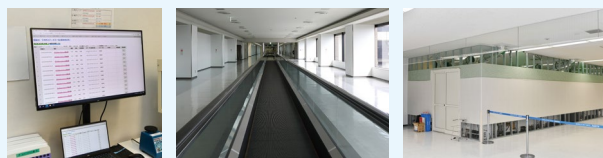
特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に伴う空港検疫への対応

さらなる課題は検査室数とバックアップ体制

榎本 安定稼働を支えたオペレーション面の工夫という点では、トイレをお借りして、10力所以上にまで増やそうという、私たちが考えもしないようなことを所長からお話をいただきました。同時に、空港内の情報システムにおいて、結果をどのような形でご報告し、いかに時間を短縮させるか、そういった検討課題が大変参考になりました。それに応えるべく、私たちのチームもいいアイデアを出せないか、日夜システムを組んだものです。結果、検査統合情報システムというような形で導入していただけました。当時の空港の中はLANが引けなかったのも、所長のご支援もいただきながらWi-Fiで運用することができました。これらを整備した今般において、今後、解決していくべきさらなる課題についてお話いただければと思います。

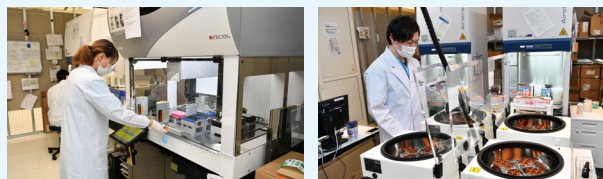
田中 ひとつはやはり検査の場所、検査室です。かなりの数を要求しました。成田空港の広大な敷地に第1・第2といった複数のターミナルがあるため、あちらこちらで検疫の検査を行わなければなりません。検査場と検査室までの物理的な距離をいかに埋めていくか今もなお苦労しています。もう一つの課題は、バックアップ体制です。多量のPCR検査を行っている最中にコンタミ事故を起こし、ただでさえ検査の時間短縮を図っている中、検査室が一定期間、使えなくなりました。この事故を経験し、何らかの形でバックアップできる体制を敷いておく必要性を強く認識しました。相手にしているのが飛行機ですから、「ちょっと待ってください」とは言えません。空港検疫の宿命ですが、飛行機は定刻で運行しなければいけない

ので、お客さんを早く降ろさせてくれという要求もあります。そういった観点から、当時、律速段階になっていた検査を早く盤石にしたいと思っていましたので、さらに厳しい検査体制をお願いすることになりました。本当にいろいろと無理を申し上げました。

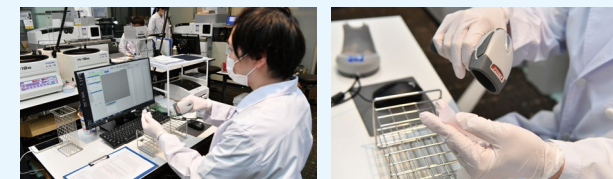


検査量の拡充に伴う精度管理と効率的なシステム提案

和田 空港検疫に従事した際、今から思い返すと、私たちは検査のプロではあっても空港という特殊な環境下での運営に関しては、当時は素人であったと振り返ります。おそらく、田中所長も当時の検査員はいろんな意味で心もとない点があったとお感じになられたと思います。所長の熱い思いとご指導によって、何とかここまで盤石な検査体制を運営していくことができました。本当にありがとうございます。私たちも日々、いろいろな意味で進化を重ねているつもりですが、私たちへの今後のさらなる期待や注力すべき点についてご助言いただけると幸いです。



田中 やはり今後も求められているのが、量的な検査の拡充です。間違いなくその方向に動いていきますので、そういった点についても引き続き高い精度管理を維持していただきながら、検査にかかる時間もより短縮できないのかということを考えております。今回導入していただいた新しい自動分析装置についてですが、PCRの再検査にどうしても時間を要するところが、20分くらいで結果が出ます。これは大きな進歩だと思います。コスト面は今後さらに厳しくなっていくと思いますが、引き続きそういった新しい技術革新をご提案いただきたいと思います。この1年、コロナ禍でさまざまな技術革新の必要性が求められ、かつてないほど多くの進捗がみられます。是非そういった新しい知見を踏まえ、より精度高く、またより時間を短縮できるシステムのご提案をいただければと思います。パスポートに貼る検体番号のシールを使うことで、本来、やはり私たちの精度管理の一つの大きな柱になる取り違えをなくすことができました。さらにスピッツに貼るシールとパスポート用のシールを自動的にセットする機器の導入や唾液の採取位置を示す黒線をスピッツに予め印刷していただくなどにより、職員の負担を大幅に軽減することができました。単なる検査という枠を超えて、業務効率化の実現につながったわけです。引き続き、皆さま方が病院であるとか、医療機関で培われたノウハウの中で検疫の現場に適用できそうなものがあれば、ご提案いただきたいと思います。



LTS担当執行役メッセージ

日本の医療が求める最適な検査を提供し続けるために



H.U.グループホールディングス株式会社
執行役 LTS担当
東 俊一

H.U. Bioness Complexによる差別化

2022年に稼働する「H.U. Bioness Complex」は世界最大規模のラボであり、一般検査については24時間稼働する全自動化された検査体制により、TAT (Turn Around Time) と呼ばれる、検体が検査室に到着してから結果報告までの時間を短縮するとともに抜本的な効率化を実現します。全国から受託する特殊検査については最新機器・AI技術・ロボットを導入し、すべての工程においてラボ

オートメーションによる受付、検査・再検査、検体保管までを自動化し、ヒューマンエラーをなくすことで、高い信頼性と効率性を両立させます。こうしてコスト競争力を高めるとともに、先端医療検査を早期に導入することによって競合他社との差別化を図って顧客の獲得を加速させていきます。

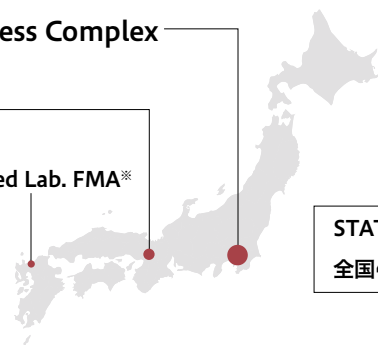
ラボ戦略などの構造改革および継続推進

一方で地域の医療需要を考慮し、顧客ニーズに応じるために全国のラボ機能を再編します。基本的に検査はあきる野、福岡、関西の3つのラボに集約し、地域ごとの需要に応えるため、子会社を含む46カ所のSTATラボを設置して、緊急検査に対応できる体制を構築します。その上で地域の医師会や中小規模の検査センターとのアライアンスを強化して地域に根差した検査提供体制とのシームレスな連携を図ります。

H.U. Bioness Complex (東京)

新関西ラボ
(京都)

SRL Advanced Lab. FMA※
(福岡)



STATラボ
全国46カ所

※ Fukuoka city Medical Association

長期視点での成長に必要な対応

1 コスト競争力

新セントラルラボ稼働による完全自動化、省人化および全国ラボ戦略により、ランニングコストを下げるとともに生産性を高め、価格が下落する一方で業務量が増加していく環境下でも利益を生む構造に変革させます。また、集荷・物流の合理化施策とアライアンスにより物流コストを抜本的に改善し、集荷の生産性向上を図るとともに、業務量増加によるコスト増を抑えていきます。

2 先端医療への対応

他社にないオリジナルの検査項目をスピード感を持って開発、導入するために、大学や他企業とのコラボレーションを加速させます。そして、がん、血液疾患、ゲノム、感染症分野の強化と希少疾患検査項目などの最先端かつ医療需要の大きい疾患分野の項目の導入を進めるとともに、再生・細胞医療や、生体分子についての網羅的な情報を活用したオミックス医療など、将来需要が大きくなると予想される領域に進出します。

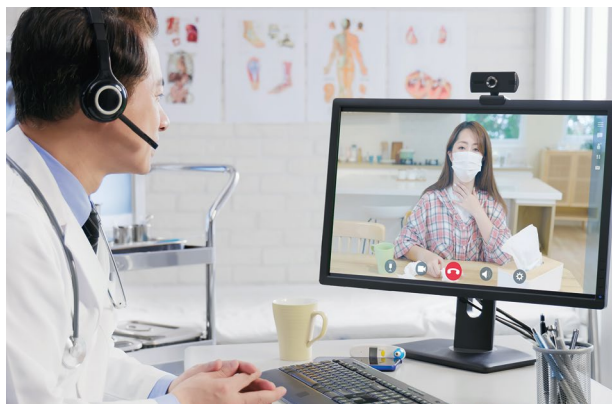


LTS担当執行役メッセージ

3 予防医療・医療ICTへの対応

医療機関向けICTについては、従来大規模病院を中心に対応してきましたが、中規模病院・クリニックにも拡大します。さらにコンシューマー向けICTツールを導入することで各地域の顧客ニーズに対応していきます。また、予防、在宅医療へと事業領域を広げて顧客基盤を拡大します。2020年に設立した株式会社医針盤で開発しているデジタル/ICTツールを活用したサービスの差別化/強化、グループ内の連携を加速させます。

また、新型コロナウイルス感染症への対応として、引き続き、全国でのPCR検査、抗原検査受託体制を拡充するとともに、空港検疫所、大規模イベントにおける検査体制に対しても、これまで培った経験を踏まえて対応していきます。



グループ連携を最大限に活用して成長機会を創出

今回の事業セグメント変更によってグループ連携をさらに強化します。まずICTとヘルスケアの融合を図ります。そしてセルフメディケーション、予防医療領域への拡大を図っていきます。

株式会社医針盤

2020年に設立した同社は、まず診療所向け業務支援SaaS「医'sアシスト®」を開始し、それと連携したPHR(Personal Health Record)「ウィズウェルネス®」サービスを開始、2021年7月には『新型コロナワクチン接種歴』の機能も追加しました。今後も社会の要請の変化を見据えながらICTツールの継続的な機能強化を進めます。



ウィズウェルネス

H.U.ウェルネス株式会社

2021年、グループ2社が合併して誕生した同社は、健康診断業務の受託およびコーディネートサービスを中心に、未病・予防領域の

新たなサービスの開発を進めます。様々なチャネルでの商談の機会を活かして、人材を育成しながらサービスを充実させていきます。



MEP南青山

早期がんやポリプ、潰瘍などをより正確に診断し治療が受けられるよう、充実した先進機器を導入し、精度の高い内視鏡検査を実施しています。また、検査を担当する医師は日本消化器内視鏡学会認定の専門医・指導医であり、大学病院の第一線で活躍する医師たちとチームを組み、安心・安全な検査を実施しています。

株式会社日本食品エコロジー研究所

食品・環境・化粧品検査を担います。当社が医療領域における検査で培ったノウハウを横展開するなど、今後グループ連携を加速させて成長を図ります。

株式会社エスアールエル・インターナショナル

検査・関連サービス事業における海外事業を推進する子会社です。韓国、中国、インドに加え、タイからも受託しています。中国の院内事業の拡大、平安保険グループがもつ様々なリソースの活用、日本からの差別化項目の導入を進めています。

IVD担当執行役メッセージ

試薬の世界トップブランドを目指して



H.U.グループホールディングス株式会社
執行役 IVD担当
石川 剛生

世界初の検査項目を積極開発へ

IVDは、中期経営計画で明確にしたように、OEMを本格化するよう戦略転換しました。方向性として、まずは積極的な研究開発投資によって「Only One」項目を開発し、当社グループの総合力により国内市場でその価値を実証します。その実績をもとに、欧米のOEM供給先や有力パートナー企業と連携を強め、世界市場に広がっていきます。

この視点に立ち、IVDを担う富士レビオグループは「世界の試薬トップブランドを目指す」ことを内外に公表しました。この戦略を遂行してより早く成果を出すためには、当社グループ独自の検査項目をいち早く開発・製品化することが何より重要です。がんや感染症の分野に強いという基盤をもとに、今後も増加が予想される生活習慣病、アルツハイマー病などの分野にも注力していきます。

国内市場で実証、 OEMでグローバルに早期展開

2020年に世界でトップを争うスピードで新型コロナウイルス抗原検査の製造販売承認を取得し、販売を開始できたことは大きな成果でした。当初、PCR検査中心で抗原検査は注目されていませんでしたが、空港検疫所での水際対策にルミパルスを使った抗原定量検査が導入されたことで、その価値が実証されました。当社グループにとって貴重な経験になるとともに、その後の抗原検査の普及により収益拡大にもつながりました。

簡易検査では、迅速抗原検査キット「エスプライン® SARS-CoV-2」が2020年5月に承認された後、医療機関のみならず、自治体を通じて一般家庭、また、教育機関で使用されています。2021年の秋口に向けてインフルエンザとの同時迅速検査キットも承認されたことで、エスプラインのさらなる普及が期待されます。

OEM事業においては、2020年度はコロナの影響で一般医療における検査の需要が落ち込みましたが、2021年1月以降は世界的な需要回復を背景に安定的な成長を見込める状況になっています。従来のOEMパートナーに加え、グローバル大手数社とのプロジェクトを開始したことで事業の規模感が拡大し、2023年以降の安定的成長を見込んでいます。

日欧米間のコミュニケーションを 今後も強化

今後、取り組む課題は「グローバル組織運営」と「コミュニケーション」です。製薬会社を含む社外とのコラボレーションを進めるために日欧米間で議論を重ねています。世界各地での動きや変化を素早く察知するには各拠点リーダーから生の声を聞くことが不可欠です。日頃からグローバルチームで頻繁に意見を交わし、解決の方法を探しています。その内容は、新型コロナウイルスの感染状況やワクチンの普及状況、一般検査の状況、他社の動向など、細かな相談事から大きなテーマまで多岐にわたります。このようなコミュニケーションは数年前と比べて格段に活発化しており、実のある議論ができています。

グローバル企業である富士レビオグループの強みを最大限に発揮するためにも、当社グループ内の連携を強めていく必要があります。変化の過程においては過去に拘泥せず、新たな目標に向かっていくことが大切です。そのために日欧米の富士レビオグループ1,300名が同じ方向を向き、各地の情勢が変容する中で戦略実行に取り組める環境を整えます。また、大型の設備投資や多拠点をまたいだ研究開発が進捗する中、新たなプロジェクトに対し適材適所の人員配置を行い、従業員のモチベーションを高めていくことに努めます。「世界の試薬トップブランドになる」という思いで前を向き、ポジティブな結果を出す。そうした積極的な姿勢により、当社グループと組みたいと言ってくれるコラボレーション相手も増えました。今後さらにグローバル組織の一体感を高め、新しい価値を創造し、持続的に成長していく、その道筋をつけることが私の大きな責務です。目標達成に向けてチャレンジし続けていきます。

HS担当執行役メッセージ

成長のポテンシャルを DXで引き出し、第3の柱を確立



H.U.グループホールディングス株式会社
取締役 執行役常務
北村 直樹

新セグメントとしての潜在能力の具現化

HS事業は、滅菌関連事業を担う日本ステリ株式会社と在宅・福祉用具事業を担うケアレックス株式会社の2社で構成する事業セグメントとして新設しました。私は過去6年間、CFOの立場で両事業をみてきましたが、両事業とも高いポテンシャルを持っています。そのポテンシャルを引き出して成長を加速させ、グループの第3の柱を確立することが私のミッションです。

両事業の共通点は「リユース」であり、SDGs／サステナビリティの観点から今後さらに重要性が増す事業であると考えています。その上で、両事業に共通の課題は「DXによって労働集約的なオペレーションを変革し、効率化し、成長させる」ということです。すべてをデジタルファーストで進めていくことで、事業プロセス、さらにはビジネスモデルまで変えていく必要があると考えています。まずはセグメント売上高500億円規模をターゲットとして、次の施策を実行していきます。

【滅菌関連事業】 院内常駐の価値の顕在化

滅菌関連事業は、事業構造を改革しながら成長を加速させます。この事業の無形資産は「滅菌サービスにおける院内常駐の価値」ですが、顧客の中に入り込んでいるという価値を活かせていません。医療機関の経営は、今後ますます厳しくなっていきます。看護師を含む医療従事者の働き方改革が進んでいく上で、滅菌サービスで院内に常駐している日本ステリへの需要と期待は、さらに高まるはずです。価格面における下落圧力は継続すると見込まれますが、だからこそ事業構造改革が必須です。また、地域医療構想における病院の機能分化に向け、特定機能病院における手術室の機器類販売等も手がけたいと考えています。さらに、手術に関するデータを収集・分析し、病院経営に関するアドバイザリーサービスの展開も検討していきますし、中央材料室と手術室を一連の流れでとらえた新たな提案も可能だと考えています。単なる役務提供ではなく、医療機関の課題解決につながる最適なソリューションを提供することでさらなる信頼獲得を目指します。

そして日本ステリとしては、グループ各社の営業機能を一つにし

て設立したH.U.フロンティアの営業力を最大限活用することで、成長が大きく加速できると考えています。グループ総合提案による成長は、中期的な戦略を実現する要点です。事業構造改革を断行することでコストを低減させ、価格面の要望にも対応すると同時に、組織力を高めて教育の充実、品質のさらなる向上と見える化に取り組む必要があります。DX推進では、まず動画を使ったマニュアルの作成、作業書のペーパーレス化から進めていきます。中小規模の病院やクリニックに対してもグループの営業力を使って院外滅菌、SPS※、医療用資材等の物販、SPD（院内物流管理）等、さまざまな製品・サービスを提供していきます。

※ SPS: 白衣や作業着・事務服等のユニフォームリースに、クリーニングや修理のメンテナンスとユニフォーム利用者個人毎の管理を付帯したユニフォームリースサービス

【福祉用具・在宅事業】 積極的な投資とDXの推進

福祉用具事業、在宅事業とも2040年頃までは、高齢化が進む中で市場の拡大は継続していくと見ています。福祉用具では積極的な投資で市場シェアを高めます。特に首都圏をターゲットに配送、商品ラインナップ、超短納期対応ニーズに対して柔軟な配送体制と拠点の拡充を強化します。営業力を強化しながら、自動洗浄機の導入等による業務効率化、お客様とのやりとりも含めたDXを推進します。

在宅事業では、ようやく黒字化した施設が出てきており、そのノウハウを横展開します。その上で地域ドミナント戦略を深掘りします。鍵となる看護師の採用と定着に向けてDXを通じた教育の充実を図っており、各施設でビジネスチャット活用から始めて徐々に効果が上がっています。また、規模拡大に向け、フランチャイズ化も含めた事業拡大策を検討していきます。

財務戦略の報告

長期的な視点での成長を目指して

2020年度(2021年3月期)の中期経営計画の状況

当社グループが2020年に公表した中期経営計画「H.U.2025」は、2030年にありたい姿を目指して策定したものです。重要なポイントは、利益率の重視、キャッシュフローの改善、そして財務規律の3点です。2020年度(2021年3月期)の投下資本利益率(ROIC)は2019年度の3.7%から8.7%へと高まりました。

ROEも同様に、前年度の-0.5%から16.0%へと改善し、2024年度

2021年3月期の実績と2025年3月期の経営数値目標

	2021年3月期 (実績)	2025年3月期 (目標)
売上高CAGR ^{※1}	18.2%	6%以上 ^{※2}
EBITDAマージン	17.0%	18%以上
営業利益率	11.4%	10%以上
ROE	16.0%	12%以上
ROIC	8.7%	8%以上

※1 2021年3月期実績は対前年成長率

※2 5か年(2020年3月期-2025年3月期)

2021年3月期の実績と中期計画における累計値目標

	2021年3月期 (実績)	5年間累計 (目標)
営業キャッシュ・フロー	356億円	1,500億円以上
フリー・キャッシュ・フロー	73億円	500億円以上

の目標である12%以上を上回っています。短期的には新型コロナウイルス感染症による検査需要の急増が業績を牽引しました。

短期的な成果ではなく、中長期的な成長を目指して、今回は将来に備えるための根本的な施策も公表しました。

ラボラトリーの新設などを含めて今後も設備投資が増える計画のため、投資キャッシュフローも重視していくことを財務戦略に加えしました。また、個々の投資案件を慎重に検討すべく投資委員会も設置しました。

財務規律については下記の通り、変更はありません。

財務規律

(リース債務を除く)純有利子負債/EBITDA倍率(倍)

1.3倍以下※

自己資本比率(%) (不動産ファイナンス除く)

40%以上

※2024年度末

事業セグメントの変更

また、2021年7月に、事業セグメントを変更しました。

従来の3事業に加えて新規育成事業およびその他による4セグメントから、既存事業との関連性を勘案した3セグメント(検査・関連サービス、臨床検査薬、ヘルスケア関連)に変更し、これら3事業の担当執行役を明確にしました。

各事業が成長ドライバーを持ちながら、中期経営計画を実現していく体制が整いました。

ソーシャルファイナンスについて

当社は、2019年10月に無担保社債を発行、また2020年3月にはSDGsソーシャルローンによる長期借入を実施しました。2021年3月期末における調達資金の充当状況は下記の通りです。

調達資金の累計充当状況 (百万円)	
項目	新セントラルラボ
調達額(社債およびローンから諸費用を除いた金額)	24,925
2020年3月期および2021年3月期における支出(実績)	
新セントラルラボ システム	11,071
機器	3,245
小計	14,316
2021年3月期末の残高	10,609

持続可能な成長を ステークホルダーの皆さまとともに

主たる配当のKPIとして、連結自己資本配当率(DOE)を新たに採択しました。DOEに関しては6%レベルを目指すこととし、その上でキャッシュフロー、中長期的に健全な財務基盤の維持などを総合的に勘案し、安定的かつ継続的な配当を実施いたします。

当社グループは、社会に対して「検査を止めない」という重大な責任を果たしながら、未来への投資も実行し、今後も、すべてのステークホルダーの皆さまとともに持続可能な成長を目指します。

R&D／知的財産

グループR&D体制の強化

H.U.グループは、未来の医療・ヘルスケアのあるべき姿をつねに想像し、新たな価値の提供を目指した研究開発(R&D)に取り組んでいます。2017年にH.U.グループ中央研究所を設立して以降、R&D活動をさらに強化しつつ、従来のスタイルにとらわれない多様な活動を通じてイノベーションの創出を目指しています。

コーポレートR&D機能である中央研究所は、将来の事業シーズとなる基盤研究を担います。グループ内外の企業・機関との協業を推進し、次世代を支える新事業・技術の創出や事業の革新など、グループの中長期的な成長の実現を目指します。

H.U.グループのR&D部門は、創業以来培ってきた技術基盤をさらに深化させ、製品・サービスの更新・改良に取り組むとともに、中央研究所と連携・融合することで新規技術の早期実用化、より競争力の高い製品・サービスの開発に取り組んでいます。

H.U.グループのR&D体制



グループ一体的なR&D体制が生み出すイノベーション

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)関連の技術開発

COVID-19に対して、グループ各社がこれまで培った技術やノウハウを最大限活用することで、他社に先駆けたPCR検査体制の構築、各種抗原検査試薬の開発に成功しました。その後も継続して、全自動インフルエンザ検査試薬、新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)抗体試薬、変異株ゲノム解析や社会・経済活動の

再開に向けた大量スクリーニングを可能とする新規検査システムなどの開発にも成功しています。さらに、検査を必要とする国内外の空港・イベントなどのさまざまな場面で活用されています。

H.U.グループのR&D活動は、研究所の中だけにとどまらず、検査現場に新たな技術・ソリューションを提供・実装することでその技術革新を主導し、検査体制の整備・拡充に貢献しています。

COVID-19関連検査技術の開発・実装の経緯——継続するイノベーション

- | | |
|-------------|--|
| 2020 | 2月・SARS-CoV-2 PCR検査の受託開始 国内民間企業初 |
| | 5月・エスブライン® SARS-CoV-2 (抗原定性検査)の製造販売承認取得※1 国内初 |
| | 6月・ルミパルス® SARS-CoV-2 Ag (抗原定量検査)の製造販売承認取得※2 世界初 |
| | 8月・国内空港検疫所での抗原定量検査+PCR検査の運用開始 |
| | 8月・環境中SARS-CoV-2拭き取り検査の開始 |
| 2021 | 11月・海外(ドイツ)空港での抗原定量検査の利用開始
●最短2時間でPCR結果を報告可能な検査システムの開発と実装
●全自動インフルエンザ抗原試薬の製造販売承認取得 |
| | 2月・変異株スクリーニング・ウイルスゲノム解析の実装 |
| | 3月・SARS-CoV-2抗体試薬(研究用試薬)の上市 |
| | 7月・大量・短時間処理に適した新規スクリーニングシステムの開発と実装 |



R&D／知的財産

次世代医療・ヘルスケア関連の技術開発

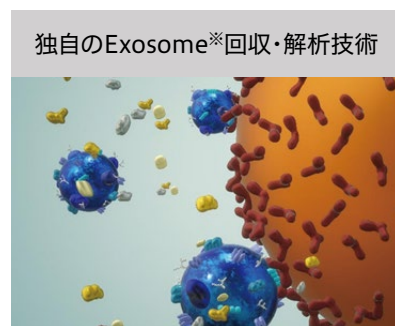
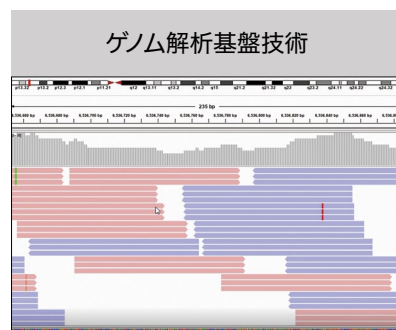
個別化医療の推進、デジタル化・AI化の進展、パンデミック発生に伴う医療アクセスへの制限など、医療・ヘルスケアを取り巻く環境は急速に変化・複雑化しています。

H.U.グループは、大きな環境変化にも即座に対応できるR&Dの人材・技術基盤を構築するとともに、業界に先駆けて変化を主導で

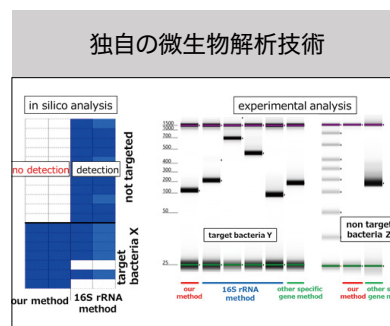
きるよう、多様な研究領域でのR&D活動に一層注力します。

今後も、基礎研究から製品・サービス開発までのH.U.グループR&D機能を結集し、COVID-19の沈静化および医療課題の解決に貢献すべく、新たな医療・ヘルスケアインフラ、画期的な検査技術に関するR&D活動を鋭意進めていきます。

H.U.グループのR&D部門で実施している多様な研究例



※細胞外小胞。体内のあらゆる細胞が分泌する小型の膜小胞で、細胞間の情報伝達機能が近年注目されている



Topic オープンイノベーションの取り組み

第二回 みらいを加速する H.U.グループ研究公募 「第2回みらいを加速する H.U.グループ研究公募」の実施

H.U.グループは、医療における新しい価値創造を目指し、多様な研究シーズを求めるオープンイノベーション施策として2019年に第1回「みらいを加速するヘルスケア研究公募」を実施しました。国内の大学や公的研究機関、企業などに所属する研究者を対象に共同研究テーマを広く募集し、4件を採択しました。

2021年は「第2回 みらいを加速するH.U.グループ研究公募」と題し、募集テーマを拡充して公募しました。総数80件の画期的な研究テーマをご応募いただき、社内選考を経て5件を採択し、共同研究を開始しました。

知的財産の状況

H.U.グループでは、H.U.グループホールディングスの知的財産担当部署が、富士レピオおよびエスアールエルを中心に国内外グループ会社の知的財産業務を集中的に行うことにより、グループ内の知的財産活用の最大化および関連リスクの最小化に努めています。また近年は、H.U.グループ中央研究所による広範な領域を研究対象とした新しいテクノロジーに基づくイノベーションの創出サポートや知的財産の保護に積極的に取り組んでいます。

特許の状況

2021年3月末時点で、のH.U.グループの特許保有件数は737件です。また、2020年度の特許出願件数は33件で、うち7件がAI/IoT関連の発明です。

Part II 経営基盤

Contents

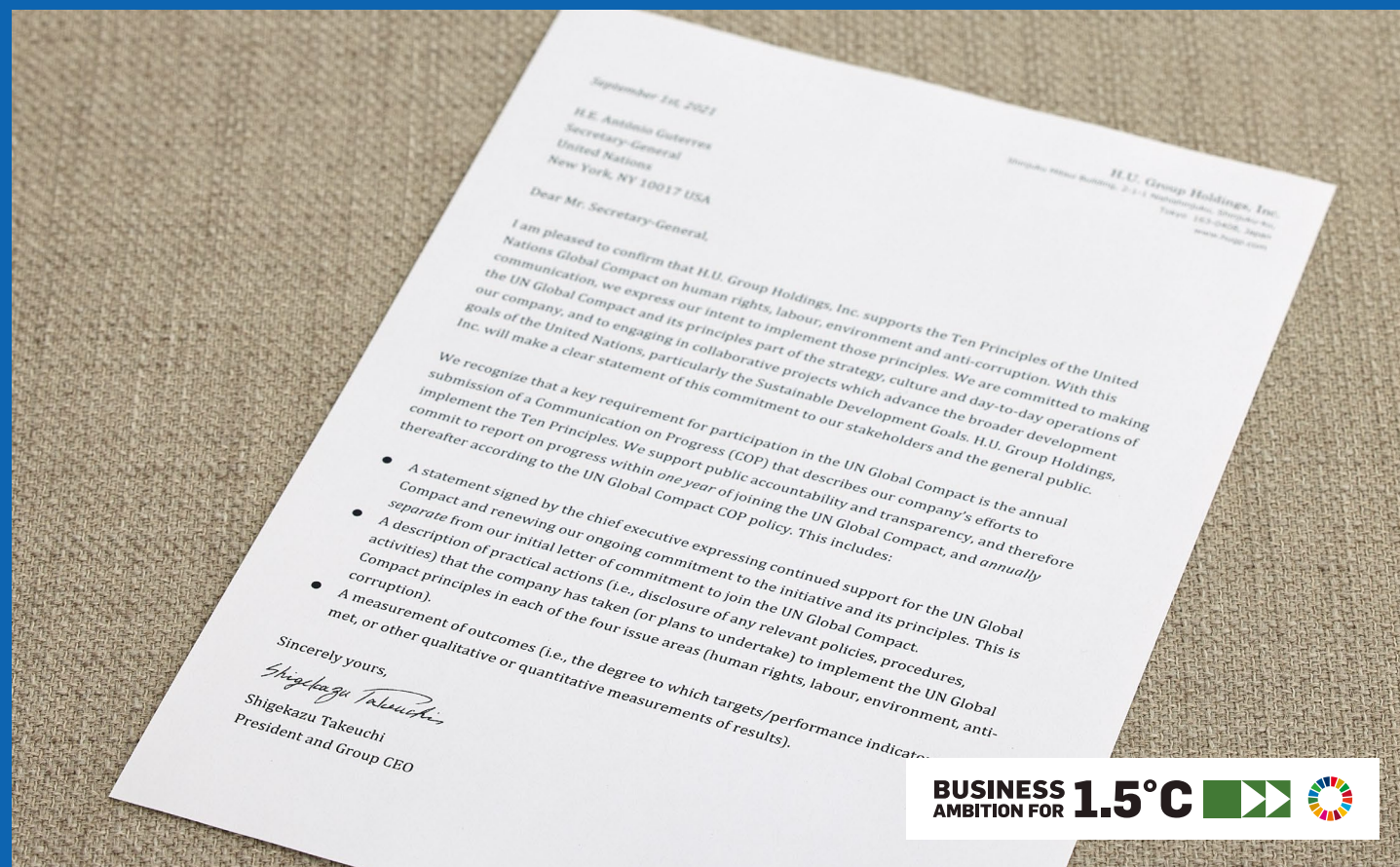
- 25 H.U.グループのマテリアリティ
- 27 サステナビリティの環境変化
- 28 サステナビリティ・マネジメント

環境／社会

- 29 環境
- 34 人権・人材
- 36 調達

ガバナンス

- 38 コーポレート・ガバナンス
- 41 役員一覧
- 42 社外取締役の見解
- 43 役員報酬
- 48 リスクマネジメント
- 50 コンプライアンス
- 51 CFOメッセージ



WE SUPPORT



当社グループは2019年3月に国連グローバルコンパクトに署名しています。
国連グローバル・コンパクト10原則を支持し、サステナビリティ活動においてその原則に則って行動しています。
さらに、2021年10月にBusiness Ambition for 1.5°Cに署名し、2050年までに温室効果ガスを実質ゼロにすることを宣言しました。

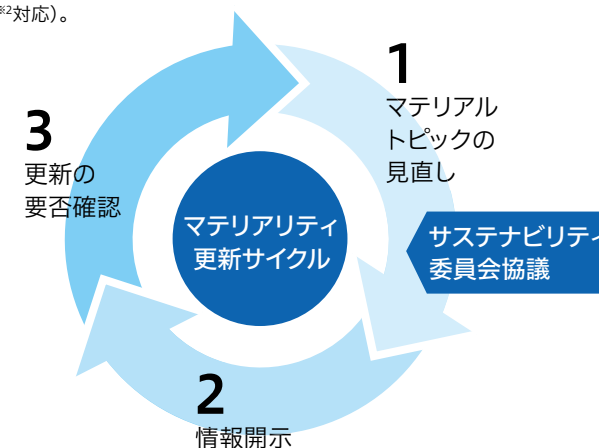
H.U.グループのマテリアリティ

マテリアリティ更新サイクルの確立

当社グループは、ESGの観点だけでなく、知的財産やブランドを含めた無形資産全般も、中期的な企業価値の創造に影響を与える要素として、マテリアリティの定義の対象としています。2021年7月にH.U.グループのマテリアリティを改めて特定。2022年度から毎年、H.U.グループ サステナビリティ委員会で外部環境の変化に応じた更新の是非を判断し、マテリアリティの更新サイクルを運用していきます。

マテリアリティの特定プロセスと更新サイクル

	特定プロセス			更新サイクル
フェーズ (実施年)	① 課題の特定 (2018・2020年度)	② Vision、Missionとの整合 (2021年度)	③ マテリアリティの決定 (2021年度)	④ 年次更新 (2022年度以降・毎年)
主体	経営陣・社長承認	H.U.グループ サステナビリティ委員会協議	H.U.グループホールディングス 取締役会承認	H.U.グループ サステナビリティ委員会協議
活動内容	2018年度にISO26000やGRIスタンダードなどを踏まえて策定したマテリアリティをベースに、2021年度からの新中期経営計画に基づきステークホルダー視点で課題を特定しました。	特定した課題をもとに、グループのMission・Visionとの整合、「H.U.グループにとっての重要性」および「長期投資家にとっての重要性」という3つの観点から、延べ17のマテリアリティ案を作成しました（ダブルマテリアリティ※1対応）。	社外取締役を交えた当社取締役会で協議し、グループのマテリアリティを決定しました。	課題への取り組みの進捗や、ビジネス環境の変化などを踏まえて、毎年1回、サステナビリティ委員会にてレビューとアップデートを実施します（ダイナミックス・マテリアリティ※2対応）。



※1 投資家視点とステークホルダー視点のマテリアリティの両方を重視する考え方。欧州委員会の「非財務報告ガイドライン(2019年6月)」で提唱。

※2 マテリアリティを動的な概念と捉え、時間をかけて、または急速に変遷するという考え方。IIRC、SASB、CDP、CDSB、GRIの共同声明(2020年9月11日)で提唱。

H.U.グループのマテリアリティ

マテリアリティへの精度管理／品質、イノベーションの追加

2021年度の更新においては、H.U.グループの価値創造を支える無形資産としての既存マテリアリティが、適切に洗い出されているか検討しました。グループのMission、Visionでは、新しい価値の創造や信頼、イノベーションといったキーワードを掲げています。エス

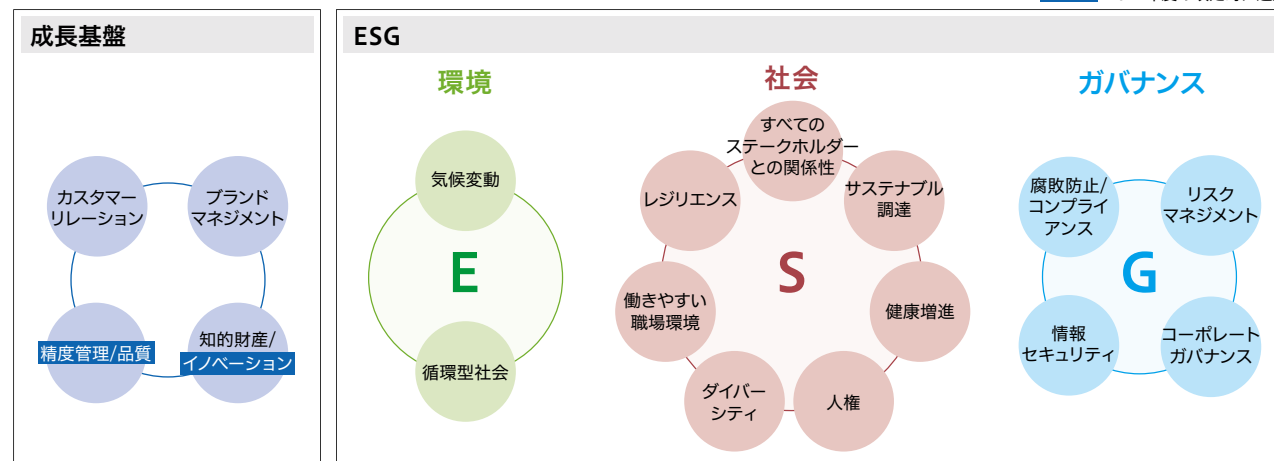
アールエルでは、ISO15189認証を取得し、事業規模に応じて最速に運用できるよう各部門でQMSの体制を構築しています。さらに、部門・グループを横断する「品質保証委員会」を設置し、品質課題に取り組んでいます。富士レビオでは、全国の医療機関を対象に、検査精度を確保するために、コントロールサーベイ※を毎年実施しています。これらの実情を踏まえ、今回の改定に至りました。

2021年度の改定内容

- (1) 「**精度管理・品質**」を新規追加
グループのMissionが示す提供価値「ヘルスケアにおける新しい価値の創造」およびVisionの「信頼」を体現する無形資産であると判断
- (2) 「**イノベーション**」を「知的財産」に併記
グループのVisionが示す提供価値「信頼とイノベーション」を補完すると判断

H.U.グループのマテリアリティ(2021年7月改定)

■: 2021年度の改定時に追加



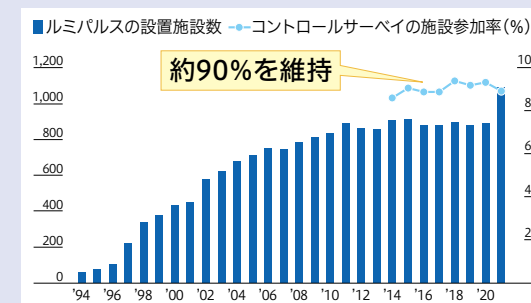
※ コントロールサーベイとは、自施設内で行う「内部精度管理」に対して、他の施設で得られた一定以上の検査データと自施設のデータを踏まえて比較分析する「外部精度管理」のこと。メーカーが自社の機器を導入している各施設の検査精度を高めるために行う精度管理手法。

Pick up 富士レビオのコントロールサーベイ

医療機関など各施設の検査室では、検査業務を行う環境や条件が必ずしも一定でないことから、同一の検査であっても結果に多少の差異が発生し得ます。その差異を最小限にするために、施設ごとのデータを比較して検査環境・条件の均一化を図る外部精度管理(コントロールサーベイ)が必要です。

富士レビオがお客さまである全国の医療機関を対象に実施しているコントロールサーベイは、他メーカーと比較して高い水準を維持しています。1992年のルミパルス発売後、1994年にコントロールサーベイを始動し、医療機関とともに検査項目数、導入施設数・設置機台数を増やしてきました。ルミパルスシステムを採用した全施設の過去10年のコントロールサーベイ参加率は約90%に上り、良好な外部精度管理体制を確立しています。

ルミパルスの設置施設数とコントロールサーベイの施設参加率



サステナビリティの環境変化

サステナビリティ活動における COVID-19の影響

2020年度から、COVID-19の影響による経済活動の低迷など、負の影響が顕在化してきました。Before Corona期には、企業のサステナビリティ活動においてステークホルダーとの適切な対話が重視されました。一方、With Corona期においては対面で接する機会

が減少し、当社においても地域社会との社会貢献活動の実施に影響を受けています。そうした影響について報告します。

顧客に対しては、未曾有の感染症に立ち向かう検査会社としてPCR・抗原・抗体などの検査関連サービスや試薬・機器の製造を手掛け、喫緊のニーズに即応しています。その結果として収益が改善したことで、環境側面ではCO₂排出量売上高原単位も一定の成果を上げました。

一方、本業の急速な伸長に伴い、従業員やサプライヤーに対しては結果的に高稼働を強いることになり、有給休暇の取得率や残業時間、またサプライヤーへのアセスメント調査の回収率にネガティブインパクトが出ています。

これらの成果や課題を踏まえて、With Corona期における各ステークホルダーとの的確な対話を模索するとともに、来るべきAfter Corona期に向かい合っていきます。

ステークホルダー別の活動テーマとCOVID-19の影響

ステークホルダー	Before Corona期(～2019年)	With Corona期(2020年～)
	一般的な活動	当社グループへの影響
顧客(医療機関・患者)	● 高い品質 ● 社会課題解決への貢献	■ COVID-19の検査関連業務の急伸
従業員	● 働き方改革 ● 人材育成	■ 高稼働に伴う有給休暇取得率の低下、残業時間の増加
サプライヤー	● サステナブル・アセスメント ● 対話推進	■ 欧米を筆頭とするサステナブル・アセスメントの回答鈍化
地域社会	● 社会貢献活動	■ 不要不急の活動自粛
環境(政府・NGO)	● 環境負荷低減	■ CO₂排出量売上高原単位の改善

■ ポジティブインパクト ■ ネガティブインパクト

After Corona期
想定される活動
● 一定水準のCOVID-19関連検査の維持と一般・特殊検査の回復
● 社会機能維持とワークライフバランスの重視
● 人権デューデリジェンスの推進
● 社会貢献活動の再開
● 再生可能エネルギーの推進

サステナビリティ・マネジメント

推進体制と活動ロードマップ

H.U.グループホールディングス代表執行役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」のもと、6つの関連部会を設置し、活動を推進しています。「サステナビリティ・ロードマップ」「環境長期目標(P.29参照)」における年度のKPIの達成に向けた活動の進捗確

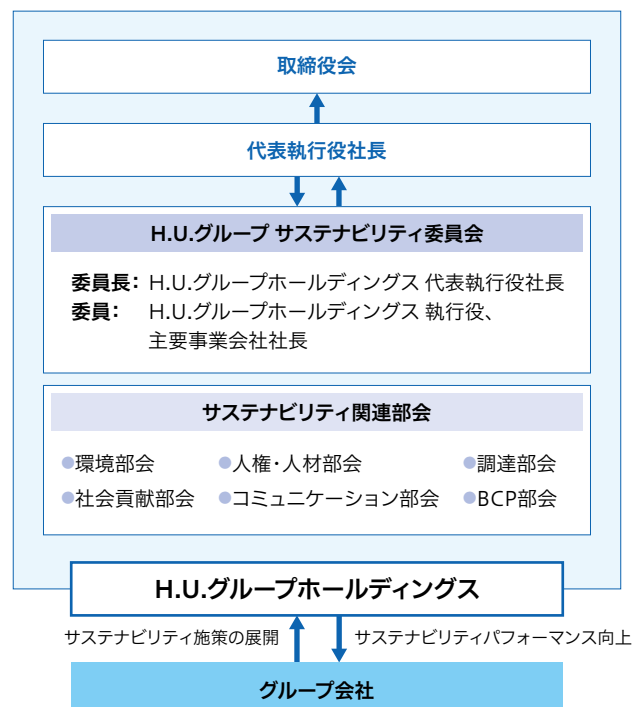
認や活動計画を策定するとともに、取締役会へ報告しています。

2021年7月の取締役会において、グループの方針やスキームで用いる呼称を「CSR」から「サステナビリティ」に改めることを決議しました。新呼称のもと、より持続的な成長に向けたサステナビリティ活動を推進します。

主な呼称の改訂

旧呼称	新呼称
CSRの考え方	> サステナビリティの考え方
CSR委員会	> サステナビリティ委員会
CSRロードマップ	> サステナビリティ・ロードマップ

推進体制



H.U.グループ サステナビリティ・ロードマップ 3カ年目標(2020-2022年度)

定量的目標

環境

- CO₂ 7%削減(2017年度比)
- リサイクル率 15%向上(2017年度比)
- CDP B評価以上



人権・人材

- 課長以上の女性管理職 20%
- ホワイト500の取得



調達

- UNGCセルフアセスメントツール、優良回答群(A) 90%



定性的目標

社会貢献

- 臨床検査の普及啓発 継続40年



コミュニケーション

- ESG説明会の開催 第1回



BCP

- 新セントラルラボ稼働(高いレジリエンスの実現)



環境／社会 環境

Ⅰ 検査・関連サービス業界初のゼロ目標

H.U.グループは2021年10月、検査・関連サービス業界では初めて、2050年までに温室効果ガスの排出量を実質ゼロにするイニシアチブに署名・参画しました。併せて、地球温暖化に対する世界の潮流の変化を踏まえて、それまで売上高原単位の削減としていたH.U.グループ環境長期目標を、2050年までに排出量の総量をゼロにするという目標へ修正しました。さらに2030年度までの中間目標として、2020年度比でスコープ1・2を25%、スコープ3を12.5%削減することを掲げています。

Business Ambition for 1.5°Cへの署名

2021年10月、国連グローバル・コンパクト、We Mean Business^{※1}、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ^{※2}が主導する、世界の気温上昇を1.5°Cに抑える目標づくりを呼び掛けるキャンペーン「Business Ambition for 1.5°C」に署名しました。今後2年以内に、SBTイニシアチブの基準「1.5°C目標」の認定を取得する予定です。

Race to Zeroへの参画

2021年11月に英国グラスゴーで開催される第26回国連気候変動枠組条約締約国会議(COP26)に先立ち、賛同団体向けに呼びかけた「JCI Race To Zero Circle」に加入しました。これにより、国連気候変動枠組条約(UNFCCC)事務局が推進する「Race to Zero」への参画を果たしました。

※1 企業や投資家の温暖化対策を推進している国際機関やシンクタンク、NGOなどが構成機関となって運営している国際的なプラットフォーム。

※2 企業のGHG(温室効果ガス)削減目標が科学的な根拠と整合したものであることを認定する国際的なイニシアチブ。

BUSINESS AMBITION FOR 1.5°C



RACE TO ZERO

H.U.グループ 環境長期目標(2021年10月改定)

中間目標: 2020-2030年度

CO₂(Scope1・2)の排出量 総量

25%削減
(2020年度比)



CO₂(Scope3)の排出量 総量

12.5%削減
(2020年度比)



主要事業所の廃プラスチック
リサイクル率

90%



最終目標: 2050年

CO₂(Scope1・2)の排出量

ネットゼロ



主要事業所の廃プラスチックリサイクル率

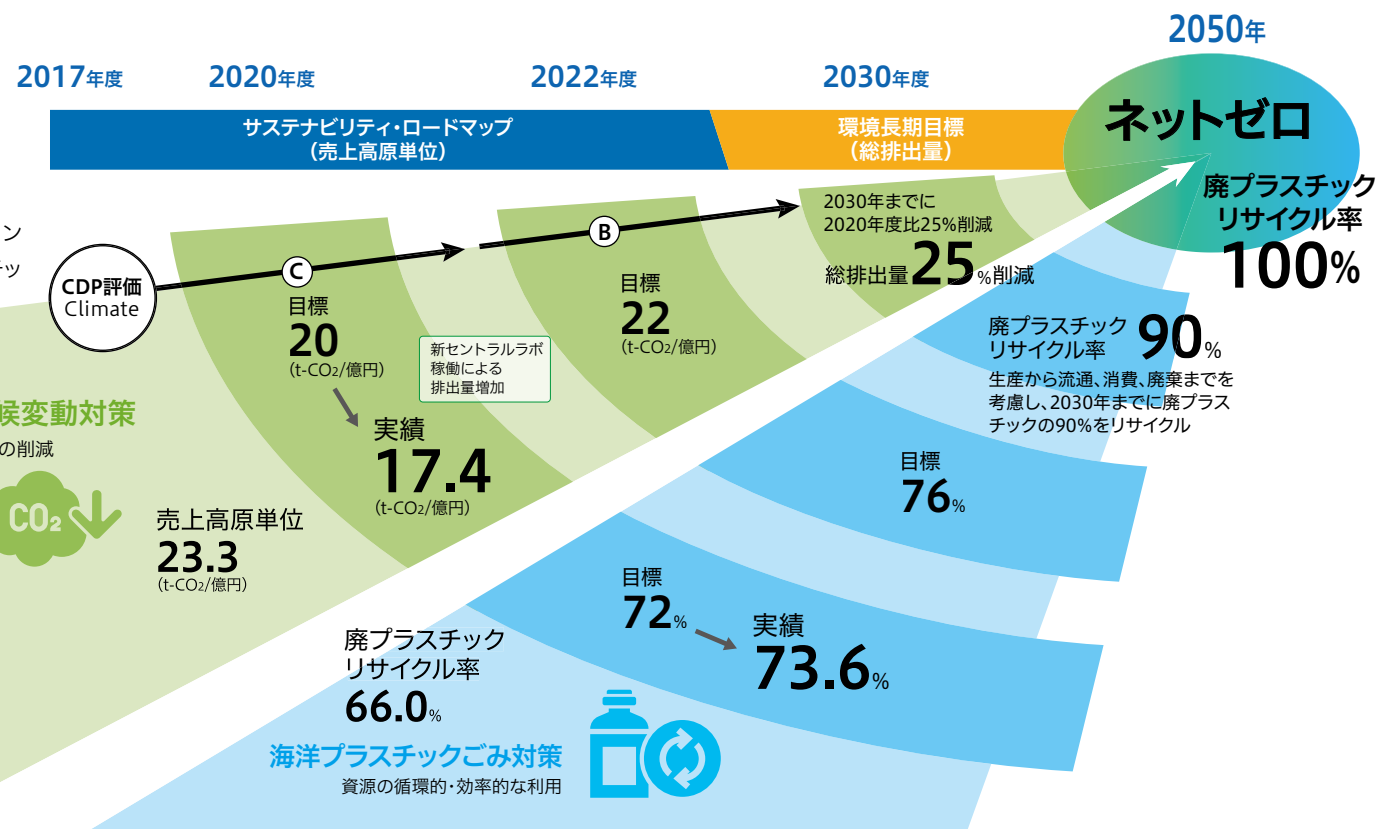
100%



環境／社会 環境

H.U.グループ 環境長期目標(2020-2030年度)と 2020年度実績

H.U.グループは、パリ協定および大阪ブルー・オーシャン・ビジョンを踏まえ、2030年度に向け、CO₂排出量の削減および廃プラスチックのリサイクル率向上に関する長期目標を掲げています。



環境領域のサステナビリティロードマップ(3カ年目標)と実績

KPI				実績値*1			2020年度予実*1		目標値	
大項目	中項目	小項目	単位	2017	2018	2019	目標	実績	2021	2022
気候変動対策	CO ₂ の削減	Scope1・2 合計 (売上高原単位)	(t-CO ₂ / 億円)	23.3	21.0	19.9	19.6	17.4	21.7	21.7
		(参考)長期目標(-20%)の達成状況	(%)	0	9.8	14.6	15.9	25.3	6.9	6.9
海洋プラスチックごみ対策(循環型社会の形成)	資源の循環的・効率的な利用	廃プラスチックのリサイクル率*2	(%)(リサイクル量 / 総量)	66.0	67.6	71.4	72.0	73.6	74.0	76.0
CDP評価	Climate	-	ランク	F	F	C	C	C	B-	B

※1 対象範囲 2017-2019年度:内部統制評価の対象となる日本のグループ会社

2020年度:内部統制評価の対象となる日本・海外のグループ会社

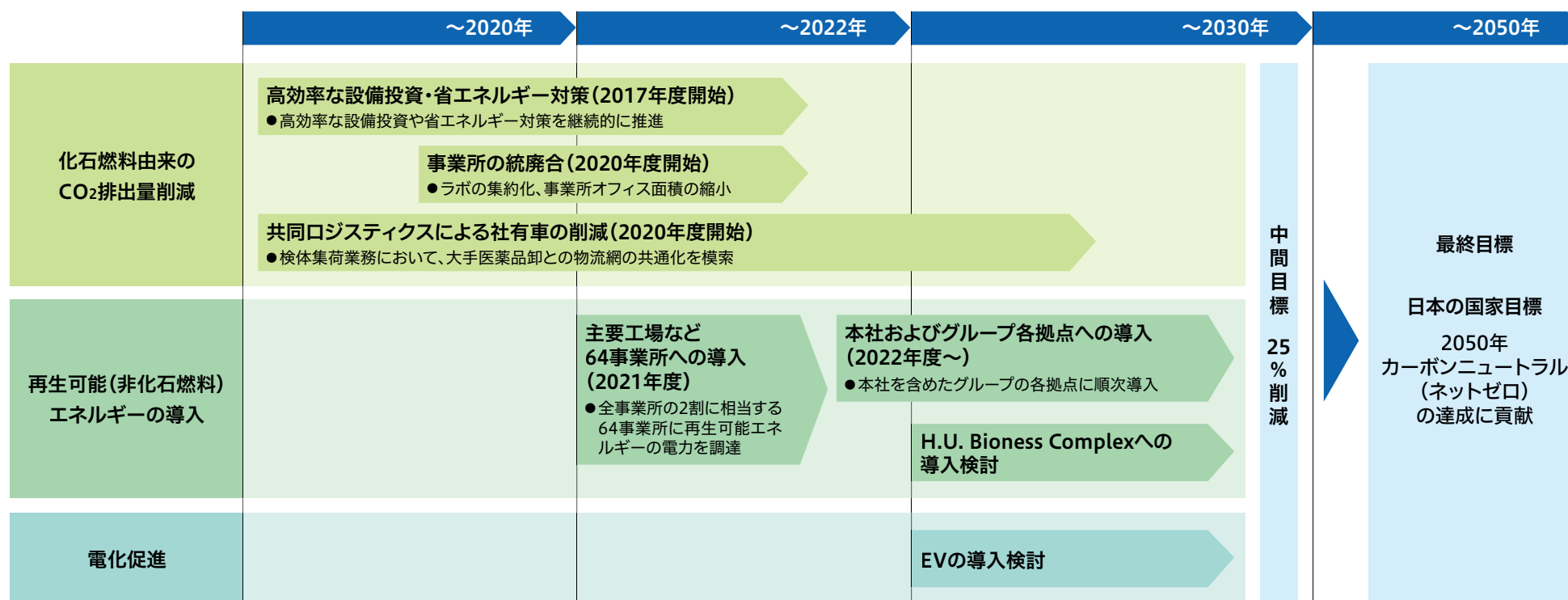
※2 対象範囲 国内対象会社

環境／社会 環境

気候変動への取り組み

日本が国家目標に掲げる2050年カーボンニュートラルの達成に向けて、中長期的な計画のもと諸施策を実行していきます。

気候変動対応のタイムライン



環境／社会 環境

TCFDフレームワークへの対応

TCFD*の提言に基づく情報開示として、不確実性の高い気候変動の影響を捉えるため、シナリオ分析を行いリスクと機会を定性的に評価しています。検討に際しては、移行リスクが大きくなる世界(1.5℃、2℃)、物理的リスクが大きくなる世界(4℃)について理解を深め発生し得る事象を整理しました。各事象への備えとして、「短期:1年」「中期:5年」「長期:10年以上」の時間軸を設定し、事業への潜在的影響および対応事項を整理するとともに、事業リスクおよび機会について分析しました。各々のリスクに対して定量的な分析も進めています。

シナリオ	TCFDフレームワーク		事象	時間的視点	影響	対応	リスク	機会
4℃シナリオ	物理リスク	急性リスク	拠点の浸水	短期	●設備などへの被害	●本社・業務レベルのBCP策定 ●損害保険水災特約に加入	低	—
			サプライチェーン寸断	短期	●検体の輸配送網の遮断	●輸送手段の多重化 ●検体輸送に関する業務提携	低	—
		慢性リスク	気温上昇	長期	●熱帯病の製品・検査の需要拡大	●該当疾患・項目の研究開発を検討	—	○
2℃シナリオ	移行リスク	政策・法律リスク	炭素税導入・条例改正	中期	●2030年時点で炭素税が導入 ●条例(排出上限)に該当	●H.U. Bioness Complex・社有車の排出シミュレーションの試算	低	○
		技術リスク	再エネ設備導入	中期	●再生可能エネルギーの設備投資が拡大	●グループへの試験的もしくは本格導入に向けた調査	低	—
		市場リスク	市場・業界特有の外圧	長期	●市場からGHG排出削減に関する何等かの対応を迫られる	●他社との協業による物流網の再構築	—	○
		評判リスク	ESGブランド	長期	●ESGに消極的と見做される	●長期投資家とのリレーション ●ESG評価向上	—	○
1.5℃シナリオ	(厳しい)移行リスク	2022年度以降、詳細な分析を経て情報開示を検討する						

* Task Force on Climate-related Financial Disclosures(気候関連財務情報開示タスクフォース)。G20の要請を受け、金融安定理事会により、気候関連の情報開示および金融機関の対応を検討するため、マイケル・ブルームバーグ氏を委員長として設立された組織。

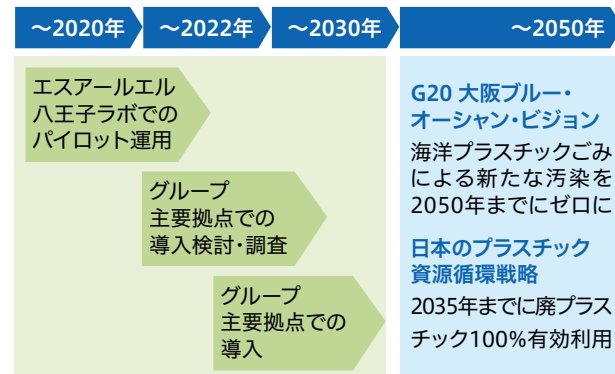
環境／社会 環境

循環型社会形成への取り組み

H.U.グループは廃プラスチックのリサイクルを進めています。

2020年度のリサイクル率は74%に達しました。一方、埋立処分量を今後さらに減らしていくためには、既存の処理事業者のシステムでは限界があることから、より広範囲な資材をリサイクルできる処理事業者を選定していきます。廃棄量の多い拠点から順次、切り替えを進め、2030年までの目標達成を目指します。

廃プラスチックリサイクル率向上へのタイムライン



H.U.グループの廃プラスチックリサイクル率の推移

	2017	2018	2019	2020
総量(t)	1,133	1,163	1,156	1,071
リサイクル量(t)	748	786	826	787
リサイクル率(%)	66	68	71	74

リサイクル対象範囲の拡大

2020年度、エスアールエル八王子ラボラトリーにおいて、従来は埋立処分されていた廃プラスチックをリサイクルできる処理事業者を新たに選定し、パイロット運用を開始しました。

事業活動に用いるプラスチック資材のうち、検体搬送ボックス・試薬容器・梱包用発泡スチロール・事務用品などは、塩化ビニルやゴムが混じっていることからリサイクルプラスチック燃料(RPF)

の原料として不向きとされます。そのため、従前の委託事業者ではすべて焼却処分されていました。新たに選定した処理事業者では、そうした廃プラスチックを中間処分場でフラフ燃料(CPF)へリサイクルすることが可能です。CPFはセメント製造用燃料として利用され、焼却後の残渣は再度リサイクルされてセメント原料として利用されます。

プラスチック廃棄量の多い同ラボでの運用実績をもとに、2021年度以降、グループ主要拠点での導入を検討していきます。

廃プラスチック リサイクルフロー



環境／社会

人権・人材

| 2020年度の実績

H.U.グループは「人権方針」「ダイバーシティ方針」「労働安全衛生方針」「人材育成方針」のもと、人を基本とする事業活動を実践するとともに、それらの各方針に紐づくさまざまなKPIを設定し、2022年度までの中期目標を掲げています。

人権・人材領域のサステナビリティ・ロードマップ(3カ年目標)

KPI				実績値			2020年度予実		目標値	
大項目	中項目	小項目	単位	2017	2018	2019	目標	実績	2021	2022
事業を行う国・地域における労働関連法規、人権の遵守	労働条件法令違反	—	件	0	0	0	0	0	0	0
	強制労働・児童労働	強制労働報告数	件	0	0	0	0	0	0	0
		児童労働報告数	件	0	0	0	0	0	0	0
ワークライフバランスの推進	有給休暇取得推進	—	%	—	—	—	60	54.6	65	70
		国内対象会社	%	43.4	44.0	60.1	—	48.2	—	—
	一月当たり平均残業時間	—	時間	—	—	—	10	16.9	5	5
		国内対象会社	—	21.5	19.0	20.7	—	17.1	—	—
ダイバーシティ推進状況	障がい者雇用比率	国内対象会社	%	2.01	1.61	1.86	2.3	2.3	2.3	2.3
		—	%	—	—	—	15	16.8	18	20
	女性管理職比率(MG1以上)	国内対象会社	%	11.8	14.1	14.2	—	13.4	—	—
		—	%	—	—	—	170	234	185	200
	くるみん取得推進状況	同上 国内対象会社	人	66	84	173	—	219	—	—
		—	%	—	—	—	100	97.9	100	100
エンゲージメントサーベイの推進	回答比率	—	%	—	—	80%	—	—	90%	—
		—	%	—	—	—	—	—	—	—
人材育成の推進状況	人事部門が提供する正社員1人当たりの時間	集合研修、E-learning、通信教育等の総時間	時間	—	9.5	7.8	15	23.4	20	25
健康経営	ホワイト500の取得	—	—	—	—	—	—	—	—	○

対象範囲

2017-2018年度: 主要3社

2019年度: 内部統制評価の対象となる日本のグループ会社

2020年度: 内部統制評価の対象となる日本・海外グループ会社

| 人権

H.U.グループは「人権方針」に加え、企業行動指針に「4. 社会との関係について、(1) 人権の尊重について」を掲げ、「国際的に認められた人権を尊重します。H.U.グループの事業活動に関わるすべての人の権利を尊重し、それが侵害されないように最大限努める」ことを明言しています。これは「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ尊厳と権利について平等である」ことを規定した世界人権宣言、ILOの国際人権規約に則ったものです。法令遵守にとどまらず、より高いレベルで実効性を確保すべく、差別、ハラスメント、強制労働・児童労働を禁止することを明文化するとともに、さまざまな研修を通じて従業員を啓発しています。

2019年3月には国連グローバル・コンパクトに署名し、「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則への企業姿勢を示すとともに、事業を営む国・地域における労働関連法規、人権の遵守を徹底しています。



環境／社会 人権・人材

働きやすい就業環境

「新型コロナウイルス流行期と収束後の事業環境に対応した働き方/組織/インフラの構造改革」と題した全社的なプロジェクトを始動するとともに、コロナ禍に適応するさまざまな施策を推進してきました。

その中で、人権・人材部会が主導して、緊急事態宣言が出された2020年2月以降、直ちに全社的な在宅勤務を実施しました。試行錯誤を経て、2020年10月には当該体制を本格導入すべく、テレワーク勤務規程および実施要領を整備し、全社通知およびE-learningシステムなどを通じて社内に周知しました。コロナ後のビジネス環境の変化に適応するための変革の一施策として、また、感染防止や働き方改革の一環として、「働く時間を管理」する方向から「アウトプットの質」を問う働き方へ移行することを目的としています。

検査現場で業務を行う従業員等を除いたテレワーク対象者は、出社日の目安を週1・2日として、就業場所を「自宅」または「自分の勤務するオフィス」から選択できます。実行状況の把握およびコミュニケーション機会の確保を十分にすべく、下記の措置を講じています。

- (1) 過重労働防止のための総労働時間の上限設定
- (2) 長時間勤務者に対する健康チェックの実施
- (3) 勤怠システムへの適正入力チェックの実施
- (4) 上長との定期面談の実施
- (5) 労働時間等に起因する問題に関する相談窓口の設置
- (6) 深夜勤務/休日勤務の原則禁止

出所：テレワーク勤務規程

ダイバーシティ

H.U.グループは「ダイバーシティ方針」に加え、理念体系に定める「価値観・行動様式」の「相互の尊重」において、多様な価値観を尊重することを掲げ、国籍・年齢・性別を問わず多様な人材を確保しています。

女性の活躍推進

従業員の年齢層は10代後半から60代と幅広く、また近年の新卒採用の多くを女性が占めています。さらに、女性の活躍推進に焦点を当て、高い女性管理職比率や育児休暇後復職率を目標に掲げるなど、より多くの女性が活躍できる環境を整えるための施策を積極的に展開しています。

障がい者雇用

特例子会社であるH.U.キャストを軸に、2020年4月1日で1.8%であった国内グループ会社の障がい者雇用率を2021年4月1日に2.3%に乘せるなど法定雇用率の水準を確保しました。2022年に稼働予定のH.U. Bioness Complexでは、清掃業務を中心に障がい者の雇用を拡大する見込みです。

LGBTQ/SOGIハラへの対応

就業規則を2021年度に改定し、LGBTに配慮した条項を新たに盛り込みました。同性のパートナーシップ関係について、婚姻関係と同様に社内規程の適用を認めたほか、ハラスメントの防止においては性的指向・性自認に関する差別的な言動や身体的暴力、断りなく第三者へ公表することを禁止する旨を明記しました。

人材育成

H.U.グループは「人材育成方針」において、当社グループが持続的に発展し、社会に貢献し続けるためには従業員一人ひとりの成長が最も大切であり、必要不可欠であることを明文化しています。

2019年末からCOVID-19の発生を受けて、全管理職に推進してきた集合研修を一時中断したものの、早期にオンライン形式に切り替えて運用しています。2021年は、前年に続き東洋経済主催のプラチナキャリアに応募し、1,019社中101位の結果を得ました。

E-learningシステム利用による学習時間の向上

対面での集合研修中心の運用からE-learningへの切り替えを進めたことで、学習時間を大幅に向上させました。一方、現在利用しているシステムの機能に限界があり、グループ各社から大勢の従業員が一度にアクセスできないなどの課題があることから、より高機能の新システム導入を計画しています。新システムにおいては、大人数の一斉アクセスを可能にするだけでなく、個人の要望に合わせた受講内容の推奨や、さらに多言語対応も実現する見込みです。

健康経営

H.U.グループは、従業員とその家族の健康増進を経営課題の一つとして捉え、メンタルおよびフィジカルの両面からさまざまな施策を推進しています。2019年に健康を志向する企業として「健康宣言」を明文化、2020年には健康経営推進室を設置しました。また、2021年には、健康経営優良法人大規模事業者部門を2年連続で取得しました。

環境／社会 調達

基本的な考え方

H.U.グループは「調達方針」のもと、購買活動を実施しています。同方針には、公正・安定的かつ持続可能な調達取引をしていくことを明記しています。また、購買においてサプライチェーンを通じた社会的責任を果たすため、お取引先に取り組んでいただきたいことを「お取引選定の基本方針」として取りまとめ周知徹底しています。これらの方針は、日本語・英語・中国語の3カ国語版を整備しています。

取り組み内容

新たに取引を開始する時には「調達方針」「お客様選定の基本方針」を共有しています。また、継続取引先については3年に1度を目安に、持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を調査しています。調査は、グループ各社の年間調達購入金額のうち80%を占める取引先を対象とし、国連グローバル・コンパクトのセルフアセスメントツール「UNGC・SA」を用いて、幅広い内容についての確認を実施しています。

目標・実績

2019年度は、国内の内部統制評価の対象であるグループ各社において、年間調達購入金額のうち80%を占める全89社のお取引先からUNGC・SAを100%回収し、取引先のサステナビリティ評価を行いました。

2020年度は、海外の内部統制評価の対象であるグループ各社において、同様の購入金額比率に基づいて算出した対象61社に評価を試み、約54.1%に該当する33社からUNGC・SAを回収し、約半

数がAクラスに該当することを確認しました。今後評価結果を踏まえ、Aクラスのお取引先比率を向上すべく、対話と継続的な改善活動に取り組めます。

調達領域のサステナビリティ・ロードマップ(3カ年目標)

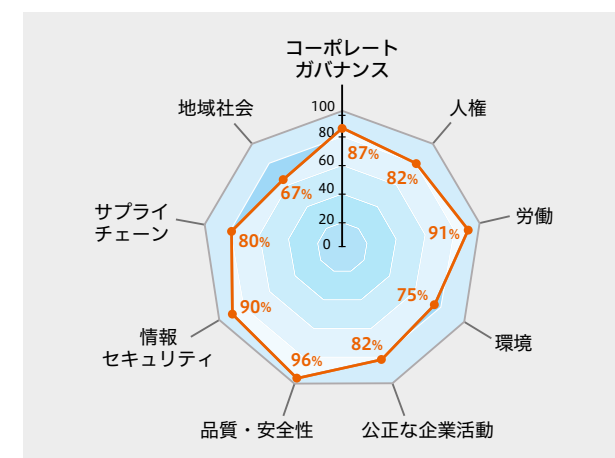
KPI				実績値			2020年度実績		2019-20年実績		目標	
大項目	中項目	小項目	単位	2017	2018	2019	目標	実績	目標	実績	2021	2022
Tier1等を対象にしたCSR調達の推進	UNGC・SAの分析	質問票の回収率	%	-	-	100	100	54.1	100	81.3	100	100
		Aクラス(得点率 60%以上)	%	-	-	84.3	数値把握	49.2	数値把握	70.0	数値把握	90
		Bクラス(得点率 40-60%)	%	-	-	12.3	数値把握	5.0	数値把握	9.3	数値把握	8
		Cクラス(得点率 40%以下)	%	-	-	3.4	数値把握	0	数値把握	2.0	数値把握	2
		未回答	%	-	-	0	数値把握	45.8	数値把握	18.7	数値把握	0

海外グループ会社の取引先におけるアセスメント分野別・クラス別の分布

	コーポレート ガバナンス	人権	労働	環境	公正な 企業活動
A	30	28	33	24	28
B	3	2	0	7	4
C	0	3	0	2	1
計	33	33	33	33	33

	品質・ 安全性	情報 セキュリティ	サプライ チェーン	地域社会
A	33	32	27	21
B	0	0	3	7
C	0	1	3	5
計	33	33	33	33

海外グループ会社の取引先における項目別得点率の平均



環境／社会
調達

人権関連項目のアセスメント

2020年度に実施した海外グループ会社の取引先における労働面を含めた人権関連項目の個別アセスメントを分析したところ、「4.先住民の生活および地域社会の尊重」において、若干の課題が判明しました。これを踏まえて、継続的な改善活動に取り組みます。

大項目	中項目	海外グループ会社の結果		
		小項目	平均	リスク評価
II. 人権	1. 人権に対する基本姿勢 企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、自らが人権侵害に加担（助長）しないよう確保する。 人権に関する主な国際的枠組み及び規範：世界人権宣言（7）、国連グローバル・コンパクトの10原則（8）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（9）、OECD多国籍企業行動指針（10）、英国現代奴隷法（11）等	法律の認識	4.5	Oustanding
		方針	4.2	Excellent
		体制・責任	4.2	Excellent
	2. 人権の尊重と差別の禁止 企業は人権を尊重し、人種、国籍、性別、性的指向（14）、年齢、家系、宗教、民族、移民、等により、また、児童、高齢者、障がい者、先住民、貧困者、HIV/エイズ感染者、等を差別することなく、自社の意思決定や事業活動を行う責任がある。	取組み結果の確認	4.3	Excellent
		是正	4.2	Excellent
	3. 人権侵害の加担（助長）の回避 自社の意思決定、事業活動、ならびに製品・サービスが、消費者や地域社会の人々の人権侵害の加担（助長）に繋がることのないよう十分に配慮する。	取組み結果の確認	4.2	Excellent
		是正	4.2	Excellent
	4. 先住民の生活および地域社会の尊重 先住民や少数民族が居住する地域で事業を行う企業にとって、固有の文化や歴史を尊重し、現地の法令だけでなく国際基準を守り先住民の権利に配慮することが重要な課題となっている。また、先住民問題に限らず、影響を受ける地域社会に配慮して責任ある事業運営を行うことは操業権の維持や許認可取得のためにも不可欠となっている。	取組み結果の確認	3.6	Low Risk
		是正	3.5	Low Risk
III. 労働	1. 労働慣行に対する基本姿勢 企業は、国際規範等で示される労働原則を認識し、普遍的な価値観として、職場の基本的原則に適用することが求められる。 労働に関する主な国際的枠組み及び規範：世界人権宣言、ILO中核的労働基準（15）、国連グローバル・コンパクトの10原則（8）、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」（9）、OECD多国籍企業行動指針（10）、英国現代奴隷法（11）等	法律の認識	4.8	Oustanding
		方針	4.2	Excellent
		体制・責任	4.2	Excellent
	2. 雇用における差別の禁止 採用時において、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無等、本人の能力・適性などの合理的要素以外の要素で、差別をしてはならない。	取組み結果の確認	4.5	Oustanding
		是正	4.6	Oustanding
	3. 人材育成やキャリアアップ（16）等に関する従業員への平等な機会提供 昇進や研修受講などの機会を、人種、国籍、性別、性的指向、年齢、家系、宗教、民族、移民、障がいの有無、配偶者の有無、健康状態等、を理由に公平性が損なわれることなく平等に提供する。	取組み結果の確認	4.5	Oustanding
		是正	4.3	Excellent
	4. 非人道的な扱いの禁止 従業員の人権を尊重し、虐待、体罰、ハラスメント（嫌がらせ）などの非人道的な扱いを禁止する。	取組み結果の確認	4.6	Oustanding
		是正	4.6	Oustanding
	5. 適正な賃金の支払い 操業する国や地域の法定最低賃金を順守し、時間外労働等に関する適切な労働協約（17）を締結し、割増賃金、支払方法等を公正に適用する。	取組み結果の確認	4.9	Oustanding
		是正	4.8	Oustanding
	6. 労働時間・休暇・有給休暇等の公正な適用 法定または、予め合意された労働時間を順守しなければならない。従業員の労働時間を適切に管理し、有給休暇取得の権利を与える。1週間に最低1日の休日を与える。	取組み結果の確認	4.9	Oustanding
		是正	4.8	Oustanding
	7. 強制労働の禁止 本人の意思に反する就労、離職の自由が制限される労働を行わせない。不当な拘束手段を用いた労働強要、時間外労働の強制等を行わない。また、身分証明書等の不当預かり（18）や、預託金（19）の不当徴収をおこなわない。	取組み結果の確認	4.6	Oustanding
		是正	4.5	Excellent
	8. 児童労働の禁止 その国・地域における法定就労年齢未満の児童を雇用しない。また児童の健康、安全、道徳を損なうような就労をさせない。	取組み結果の確認	4.8	Oustanding
		是正	4.7	Oustanding
	9. 操業する国や地域の宗教的な伝統や慣習の尊重 操業する国や地域の伝統や慣習、及び、従業員の宗教的な伝統や慣習を尊重し、一律の就労規則等によりそれを妨げることはないよう配慮する。	取組み結果の確認	4.4	Excellent
		是正	4.3	Excellent
	10. 結社の自由（20）と団体交渉の権利の認識と尊重 従業員が報復・脅迫・嫌がらせを受けることなく結社する自由、労働組合に加入する自由、抗議行動を行う自由を尊重し、労使の対話機会を設ける。	取組み結果の確認	4.2	Excellent
		是正	4.2	Excellent
	11. 従業員の安全衛生、健康についての適切な管理 就業中に発生する事故や、人体に有害な化学物質、騒音、悪臭などの発生リスクを把握し、適切な安全対策などを講じる（法定点検、保護措置（21）、危険表示（22）、化学物質取扱管理、危険作業への対策、保護具の指定等への対応も含む）。また、従業員のメンタルヘルスにも配慮した対策を講じる。	取組み結果の確認	4.8	Oustanding
		是正	4.9	Oustanding

ガバナンス コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの 基本的な考え方

H.U.グループは「ヘルスケアにおける新しい価値の創造を通じて、人々の健康と医療の未来に貢献する」をMissionに掲げ、Visionおよび「価値観・行動様式」のもと、経営効率を高めていくとともに、企業活動が社内外の広範なステークホルダーとの連携と調和によって成り立っていることを強く自覚し、経営における透明性の向上と迅速かつ適正な意思決定につながるコーポレート・ガバナンスの確立に努めます。

企業統治の体制

企業統治の体制の概要および 企業統治の体制を採用する理由

当社は、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を経営上の重要な課題として認識しており、経営における透明性の向上と迅速かつ適正な意思決定につながる経営機構の確立に努めています。

そのため、監督と執行の明確な分離と事業を迅速に運用できる執行体制の確立ならびにグループ会社統治の高度化を目的として、当社は、2005年6月27日より委員会設置会社（現・指名委員会等設置会社）に、同年7月1日よりグループを統轄する持株会社に移行しています。

指名委員会等設置会社の経営形態のもとで、法令に基づき、指

名委員会、監査委員会および報酬委員会を設置しています。

取締役会は、各委員会からの報告、執行役からの業務執行状況および経営目標の達成状況の報告を受け、タイムリーな経営情報の把握／監督が行われています。また、取締役8名のうち6名を社外取締役とし、各分野の有識者を招聘しています。

取締役会のバランス・多様性・規模および取締役の選任

当社は、性別や人種、国籍にとらわれず、①社内における事業経験以外の幅広い分野の知識、経験を経営に活用するとともに、②経営が経営者や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、社会において果たすべき役割を公正に認識し、かつ、③経営者の職務執行を適切に監督する観点から、社内取締役のほか、主として以下の広範な分野から、社外取締役候補者を選任します。

- 事業会社の経営経験者
- 医療／保険行政等に関する専門家
- 企業法務／企業会計／企業財務に関する専門家
- 企業経営への助言／サポートに関する専門家
- グローバル事業の経験者

上記の経験を有することに加え、経営者からの独立性を保つことができる者であること、また、社外取締役としてふさわしい人格・識見を有する者として指名委員会が指名した者について、社外取締役候補者として選任します。

また、次に記す基準に基づき指名委員会が指名した者について、社内取締役候補者として選任します。

- 当社の業務に関し専門知識を有すること
- 経営判断能力および経営執行能力に優れていること
- 指導力、決断力、先見性、企画力に優れていること
- 取締役としてふさわしい人格・識見を有すること

当社は、取締役の過半数が独立性の高い社外取締役により構成されることを基本とし、取締役会において実質的な議論が活発に行われるよう、取締役の人数は10名以内が適切であると考えます。

ガバナンス体制

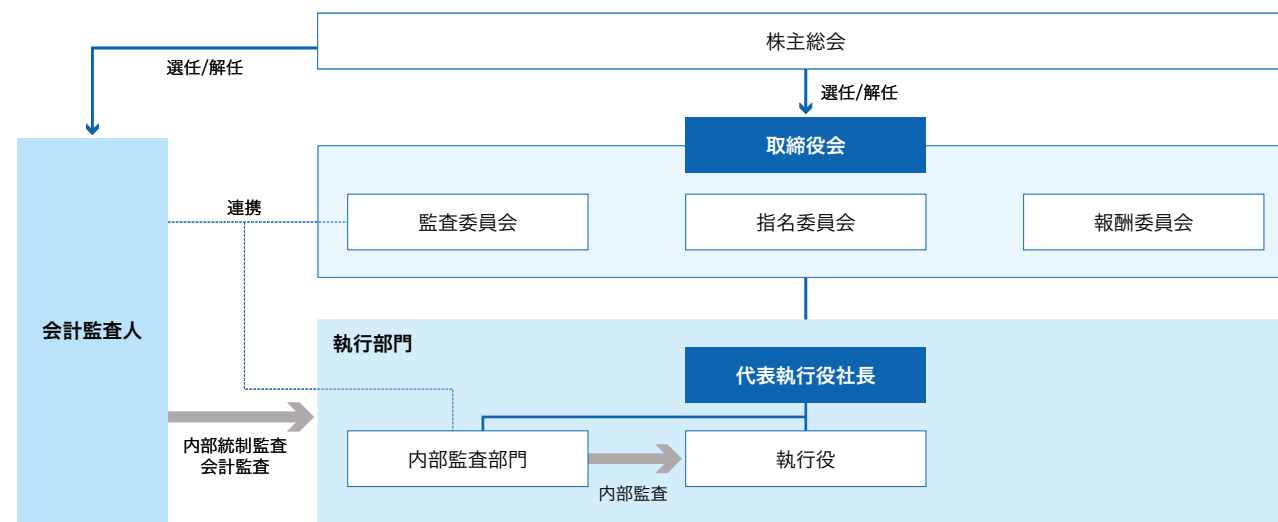
指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各委員長に社外取締役を指名しています。各委員会は過半数を社外取締役にによって構成し、特に監査委員会は全委員が社外取締役です。

監査委員会は委員3名で構成され、各委員はリスク管理委員会およびグループコンプライアンス委員会等の主要会議に出席するとともに、内部監査部門や主要事業会社監査役との定期的な連絡会を実施し、必要に応じ直接業務の執行状況を監査しており、その活動結果を定期的に取締役会に報告しています。また、監査委員会は会計監査人から、期初の監査計画、期中の監査の状況、期末監査の結果等について説明、報告を求めるなど、定期的な意見交換を行っています。

なお、監査委員会委員長である天野太道氏は公認会計士の資格を有しており、財務および会計に関する相当程度の知見を有しています。

ガバナンス コーポレート・ガバナンス

コーポレートガバナンス体制図



企業集団における業務の適正を確保するための体制

子会社・関連会社管理規程および子会社役員の責任および権限についての取り決めに基づき、子会社の運営・管理を実施し、子会社の業務の適正を確保しています。

また、下記の内容を骨子とした管理体制を構築し、企業集団における業務の適正を確保しています。

- 当社および主要事業子会社を対象範囲とする。
- 業務の有効性および効率性、財務報告の信頼性、事業活動に関わる法令等の遵守を目的とする。
- リスク管理規程に基づき、企業集団のリスクマネジメントを推進する。

- 主要業務プロセスのフローチャートを事業子会社も含め策定し、業務の標準化を図るとともに、適切なリスク対応を実施する。

- 内部監査部門による内部統制システムの監査を実施する。

さらに、定期的に各グループ会社における内部統制部門間での報告および意見交換を行い、また、監査委員会とグループ会社の監査役との連携強化を図る目的で、定期的な監査連絡会を開催しています。

損失の危険の管理に関する事項

「リスク管理規程」および「リスク管理委員会規程」に基づき、リスク管理システムを構築し、これをリスク管理委員会が推進することにより損失の危険を管理しています。

取締役会の実効性評価

当社取締役会は、年1回実施する取締役会の実効性評価のプロセスにおいて、第三者視点を取り入れることが、有効な検証のために重要であると考えています。

2020年3月期においては、独立した第三者機関をアドバイザーに起用し、取締役会の構成、業務執行の監督等を含む取締役会の実効性、指名・報酬・監査の委員会の実効性、取締役会の運営、社外取締役の支援・連携に係る体制、株主その他のステークホルダーとの関係等の項目に関し、評価を実施しました。

評価は、取締役8名が匿名性を確保された環境下でアンケートに回答し、集計と分析を第三者機関が実施するというプロセスを踏むことにより公正性の確保に努めた上で、実施しました。

評価結果については、2021年5月に取締役会メンバー全員にて議論を行い、当社取締役会の強みに関する理解を深め、当社取締役会の実効性および果たすべき役割や業務執行との連携について共有を図りました。

評価結果

集計と分析の結果を2021年5月に取締役会に報告し、取締役会の運営状況、意思決定プロセス、社外取締役を中心とした連携・コミュニケーション、グループの全体最適を踏まえた議論や事業リスクの把握等、当社取締役会の実効性は向上していると評価しました。

ガバナンス コーポレート・ガバナンス

評価結果を踏まえた取り組み

当社は、2016年4月以降、継続的に取締役会の実効性評価を行っており、評価結果を踏まえて、取締役会の実効性向上につながる取り組みを実施しています。

なお、2020年4月に実施した前回の実効性評価以降、取締役会の実効性向上につながる取り組みとして次の施策を実施しました。

- ①取締役会議案にかかる審議資料の早期事前配付の徹底
- ②取締役会重要審議議案についての事前説明会の開催
- ③取締役による中長期の戦略を議論する戦略討議の開催
- ④社外取締役間のコミュニケーションを図る社外取締役意見交換会の開催
- ⑤社外取締役とCEO/各事業責任者との間における定期的な意見交換会の開催

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、2018年6月1日に公表された改訂コーポレートガバナンス・コードにおいて「原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮」を実施していません。

当社の退職金制度は2019年4月より退職一時金制度と確定拠出型年金制度を導入し、旧制度である確定給付年金は閉鎖型の企業年金基金に移行しました。

企業年金基金における運用については、当社は企業年金基金の母体企業として適切な体制のもとで運用されるよう配慮すると

もに、定期的に運用報告の場を設けています。しかしながら、投資先企業の選定や議決権行使の判断は運用受託機関に委ねており、スチュワードシップの観点から対話等については課題と認識していることから、本原則についてはエクспレインとしています。

なお、本原則を除いた各原則はすべて実施しています。

社外取締役の選任理由

当社の社外取締役は6名です。

青山繁弘氏は、サントリーホールディングス株式会社において長年にわたり経営に携わり、M&Aを含めたグローバルビジネスやヘルスケア分野においても豊富な経験と幅広い見識に基づく提言は当社にとって貴重であり、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

天野太道氏は、公認会計士として監査ならびに有限責任監査法人トーマツの経営に長年にわたって携わり、その中で培われた会計の分野における豊富な経験とグローバルビジネスにおける幅広い見識を当社の経営に活かしていただける専門家であり、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

伊藤良二氏は、経営コンサルタント・ファンド運営・事業会社経営者としての豊富な経験に基づくグローバルビジネスやM&Aに関する見識に加え、20年以上の外資系企業における多国籍人材のマネジメント経験により多様な視点で取締役会にご意見をいただける専門家であり、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

松野絵里子氏は、弁護士として企業法務、コンプライアンスに精通した法律家としての視点に加え、ダイバーシティの観点から多様な視点で取締役会にご意見をいただける専門家であり、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

宮川圭治氏は、大手グローバル証券会社の投資銀行部門やM&Aアドバイザリー会社での豊富な経験と金融サービス業の経営者としての幅広い見識を有しており、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

山内進氏は、西洋法制史について大学で教鞭を執ってきた教授であり、かつ、一橋大学長としての経験に基づく組織運営に関する高い見識を有しており、当社の社外取締役として適任であると判断しました。

社外取締役の独立性の判断について

当社は、東京証券取引所が定める独立性基準に基づき、社外取締役の独立性を判断します。

当社は、社外取締役の客観性、中立性および専門性を重視し、経営者や特定の利害関係者の利益に偏ることなく、会社が社会において果たす役割を公正に認識し、経営者の職務執行が妥当なものであるかを監督するとともに、幅広い分野の知識、経験を経営に活用する等の観点から社外取締役を選任しており、各取締役にはガバナンス上、経営から独立した役割を果たすことを期待しています。

ガバナンス 役員一覧

(2021年9月30日現在)

取締役



取締役 代表執行役社長
兼グループCEO
竹内 成和



取締役 執行役常務
北村 直樹

社外取締役



青山 繁弘



天野 太道



伊藤 良二



松野 絵里子



宮川 圭治



山内 進

有する専門性と経験

	企業経営	グローバル ビジネス	コンプライアンス /リスク管理	法律	財務・経理	M&A	ヘルスケア	ダイバーシティ
青山 繁弘	●	●				●	●	
天野 太道	●	●	●		●			
伊藤 良二	●	●			●	●		
松野 絵里子	●		●	●			●	●
宮川 圭治	●	●			●	●		
山内 進	●	●	●	●				

執行役

代表執行役社長 竹内 成和
グループCEO

執行役常務 北村 直樹

執行役 東 俊一
LTS担当

石川 剛生
IVD担当

清水 俊彦
CIO

村上 敦子
CFO

小見 和也
研究開発担当

長谷川 正
企画管理担当

木村 博昭
総務担当

ガバナンス 社外取締役の見解

サクセッション・プランの透明性・実効性を高め、 次世代経営者の育成・選定をよりスムーズに



指名委員会 委員長
青山 繁弘

指名委員会の役割は、次世代経営者の育成に係る、透明性の高いサクセッション・プランを策定することです。経営者の交代は、適切なタイミングで適切な人材が選ばなければならない、そのためには適切な人材候補を予め育成しておく必要があります。

育成ステップでは、経営者が備えるべき知識と資質を磨くために、後継候補者向けの研修機会を設けています。また、全グループ視点の経営能力を身につけるべく、事業部門を超えた戦略的ローテーションや一皮むけるような修羅場体験を与えることも必要と考えます。

選任ステップでは、指名委員が対象者とのコミュニケーションに努め、能力・ポテンシャルをよく理解しておく必要があります。さらに選抜ポイントとして、1. 実績の裏付け 2. 本人の資質と会社の戦略との相性 3. 経営者としての熱意を重視して絞り込みを行います。加えて、私は、監査委員会が開催する経営人材インタビューに継続的に参加し、各人の資質や考え方、態度の変化・成長も見ると心がけています。

尚、コーポレート・ガバナンス・コードでは選任のみならず解任の役割も重要とされています。その点も十分考慮し、サクセッション・プランの実効性向上に取り組んでまいります。

競争力と成長力にフォーカスし、 “攻めの経営”を促す役員報酬制度へ改正



報酬委員会 委員長
伊藤 良二

今回のセグメント変更については、2つの目的があると理解しています。一つは、新規事業として一括りだったものを、各事業の成長度合いに応じて選び出し、既存事業と統合してシナジーを発揮すること。もう一つは、各セグメントの責任者を明確化し、事業成長を促進することです。

もともと新規事業の目的は、在宅医療、予防医療など、事業環境の大きな変化を捉え、全ての人に最適なヘルスケアのプラットフォームを構築することでした。これを中核事業と結合させることで、新規事業の育成を加速するとともに中核事業そのものの進化が促進されるものと期待しています。

役員報酬制度の改正については、基本報酬に関して上下の幅を広げることで信賞必罰性を強め、他社との競争にも耐えうるような処遇体系としました。また、短期業績連動型報酬については今までの売上高を重視するフェーズから、利益確保も重視するフェーズへ移行しようということで、売上と利益のウェイト付けを変更しました。さらに、中長期の信託型株式報酬については、これまで売上と利益の絶対額で評価してきましたが、指標として売上高対前年度成長率も加えました。トップラインの引き上げにもウェイトを置くことで、成長の勢いを加速させようという狙いです。

コロナ対応に奔走した中計初年度、2年度 構造改革やグループ一体化戦略の進捗を評価



監査委員会 委員長
天野 太道

新中計2年目は、コロナ対応に奔走する中で迎えました。PCR検査サービスの迅速な立上げ、各種抗原検査薬の開発、空港検疫所等の体制の迅速な整備等、社会課題に対する責務を果たしながら、利益もしっかり出すことができました。その背景にあるのは、竹内CEOが進めたグループ一体化戦略による大きな成果であると理解しています。コロナ対応以外では、構造改革とグループシナジーに向けた取組みが進んでいます。構造改革の目玉は新ラボ戦略であり、検査自動化による生産性・品質向上により競争力を強化し、労働集約的ビジネスからの脱却に取り組んでいます。グループシナジーの追求では、営業統合を活かした総合提案、新サービスの提供を目指しています。また、セグメント変更によって医療とヘルスケアのエコシステムの創出を加速しようとしており、これらすべて当社の成長に向けた価値あるチャレンジと評価しています。

新たな課題としては、ビジネスの考え方や進め方が違ってくるので、提案型営業への変革をはじめ、顧客志向のチーム編成、マーケティング機能の集約化、さらには自立型人材の育成などが重要になってくるでしょう。今後もこれらの中計課題の着実な進捗を見守り、監査メンバーの知見・経験を活かしたアドバイス、サポートを行っていききたいと思います。

ガバナンス 役員報酬

役員の報酬等の額またはその算定方法の 決定に関する方針の内容および決定方法

当社は、報酬委員会において、当社の取締役・執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針を下記のとおり決定し、この方針に従い取締役・執行役が受ける個人別の報酬等の額等を決定しています。

1) 役員報酬の考え方

当社の取締役・執行役が受ける報酬については、グループ経営等に対する責任の範囲・大きさを踏まえ、職責に応じた確定金額報酬を支給し、退任時に退職慰労金は支給しません。業績連動型報酬

については、売上高、営業利益、当期利益等を業績判定基準とし、その達成状況に応じて変動させます。

取締役と執行役を兼務する場合は、執行役としての報酬を支給します。

① 取締役報酬

取締役については、各取締役の職務内容を鑑みて、無報酬又は確定金額報酬および株式報酬の組み合わせとして定めます。その支給水準については、経済情勢、当社の状況、各取締役の職務の内容を参考にして相当と思われる金額を限度とします。

社外取締役の報酬については、定められた確定金額報酬および株式報酬の組み合わせに加え、監督活動の内容に応じた報酬を加味して支給します。

② 執行役報酬

執行役については、各執行役の職務内容を鑑みて、確定金額報酬、業績連動型報酬および株式報酬の組み合わせで定めます。その支給水準については、経済情勢、当社の状況、各執行役の職務の内容を参考にして相当と思われる金額を限度とします。

分類	種類	支給方法	支給基準	評価ウェイト	報酬構成割合		
					代表執行役社長	執行役(代表執行役社長を除く)	社外取締役
固定	基本報酬	金銭	執行役: 役位を基準としつつ、各執行役の職務状況等を勘案のうえ支給 取締役: 定額報酬に加え、監督活動の内容に応じた報酬を加味して支給		0.48	0.52～0.67	1.00
	譲渡制限付株式報酬	株式	執行役: 役位別の基準額に基づき交付		0.09	0.06～0.10	—
業績連動	短期業績連動型報酬	金銭	(1) 連結グループ業績(売上高・当期純利益) 役位別の基準額 × 業績評価項目 (2) セグメント業績(売上高・営業利益) (3) 個人評価	役位に基づく	0.24	0.20～0.26	—
	中長期業績連動型報酬(信託型株式報酬)	株式50% 金銭50%	(1) 連結売上高付与割合 役位別の標準ポイント × 業績連動係数 (2) 連結営業利益付与割合 (3) 連結売上高対前年度成長率付与割合	40% 40% 20%	0.19	0～0.14	—

ガバナンス 役員報酬

2) 報酬体系

当社の取締役・執行役が受ける報酬については、報酬委員会の決議により定める関連規程類に基づき、経済情勢、当社の状況、各役員の職務の内容を参考にして報酬委員会の決議にて決定します。

役員報酬は、固定的な金銭報酬である「基本報酬」、固定的な株式報酬である「譲渡制限付株式報酬」、短期業績の達成率等に応じて変動する金銭報酬である「業績連動型報酬」および中長期の業績に連動する株式報酬である「信託型株式報酬」で構成されており、役位別の標準的な報酬構成割合は下表のとおりです。

① 基本報酬

執行役については、役位を基準としつつ、各執行役の執務状況等を勘案のうえ支給します。取締役については、定められた定額の報酬に加え、監督活動の内容に応じた報酬を加味して支給します。

② 譲渡制限付株式報酬

当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主との一層の価値共有を進めることを目的として、当社の執行役に対して譲渡制限付株式報酬を支給します。

(1) 譲渡制限付株式報酬制度の概要

- 当社は、当社の執行役に対し金銭報酬債権を付与し、当該執行役は当該金銭報酬債権の全部を当社に現物出資することで当社の普通株式（譲渡制限付株式）の発行を受けることとなります。
- 各執行役に付与する金銭報酬債権の額は、当社の報酬委員会において決定されます。また、譲渡制限付株式の発行等に関する詳細は、当社取締役会において決定されます。

- 譲渡制限付株式の1株当たりの払込金額は、譲渡制限付株式の発行等に関する詳細に係る当社取締役会決議日の前営業日の東京証券取引所における当社普通株式の終値（同日に取引が成立していない場合は、それに先立つ直近取引日の終値）を基礎として、当該株式を引き受ける執行役に特に有利な金額とならない範囲で当社取締役会において決定します。

(2) 譲渡制限付株式割当契約の主な内容

譲渡制限付株式の発行にあたり、当社と当社の執行役の間で譲渡制限付株式割当契約を締結します。本契約の主な内容は次のとおりです。

- 当社の執行役は、譲渡制限付株式の発行を受けた日から3年間（以下「譲渡制限期間」）、その割当てを受けた譲渡制限付株式について、譲渡、担保権の設定その他の処分をしてはならないこと。
- 一定の事由が生じた場合には、当該執行役が割当てを受けた譲渡制限付株式を、当社が無償で取得すること。
- 当社の執行役が割当てを受けた譲渡制限付株式は、譲渡制限期間中の譲渡、担保権の設定その他の処分をすることができないよう、譲渡制限期間中は、当社が別途指定する金融商品取引業者に当社の執行役が開設する専用口座で管理されること。

役位	業績評価項目		
	単年度業績※1		個人評価※2
	連結グループ業績	セグメント業績	
代表執行役社長	100%	－	－
執行役（代表執行役社長を除く）	20～100%	0～60%	0～20%

※1 業績評価項目のうち「単年度業績」につきましては、売上高と営業利益の成長を両立しつつ、株主利益に合致した経営を進める観点から当期純利益の目標に対する達成度も加味して、下記のとおり業績評価指標を設定しています。具体的な評価基準値の設定および変更ならびに業績連動報酬額の決定は報酬委員会において決議しています。

※2 業績評価項目のうち「個人評価」につきましては、代表執行役社長が各執行役の個人別の執務状況を総合的に評価して原案を作成したうえで、役位ごとの標準支給額の0～200%の変動幅の範囲内で報酬委員会が決定しております。

業績評価項目	業績評価指標	ウェイト	目標値	支給変動幅
連結グループ業績	連結売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
	連結当期純利益	50%	あらかじめ定められた絶対額	0%～上限なし
セグメント業績	売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
	営業利益	50%	あらかじめ定められた絶対額	0%～上限なし

※ 売上高指標については、目標値を100%達成で標準額の100%支給とし、0～200%で変動いたします。当期純利益指標および営業利益指標については、目標値を100%達成で標準額の100%支給とし、0%から上限を設けず変動いたします。

ガバナンス 役員報酬

③業績連動型報酬

短期業績連動型報酬として、単年度業績と個人評価に基づき業績連動型報酬を支給します。

単年度業績の評価はグループ連結業績に基づき決定し、一部の執行役につきましては、それぞれの担当に基づきセグメント業績も加味して評価します。役位別の業績連動型報酬の内訳は右記のとおりです。

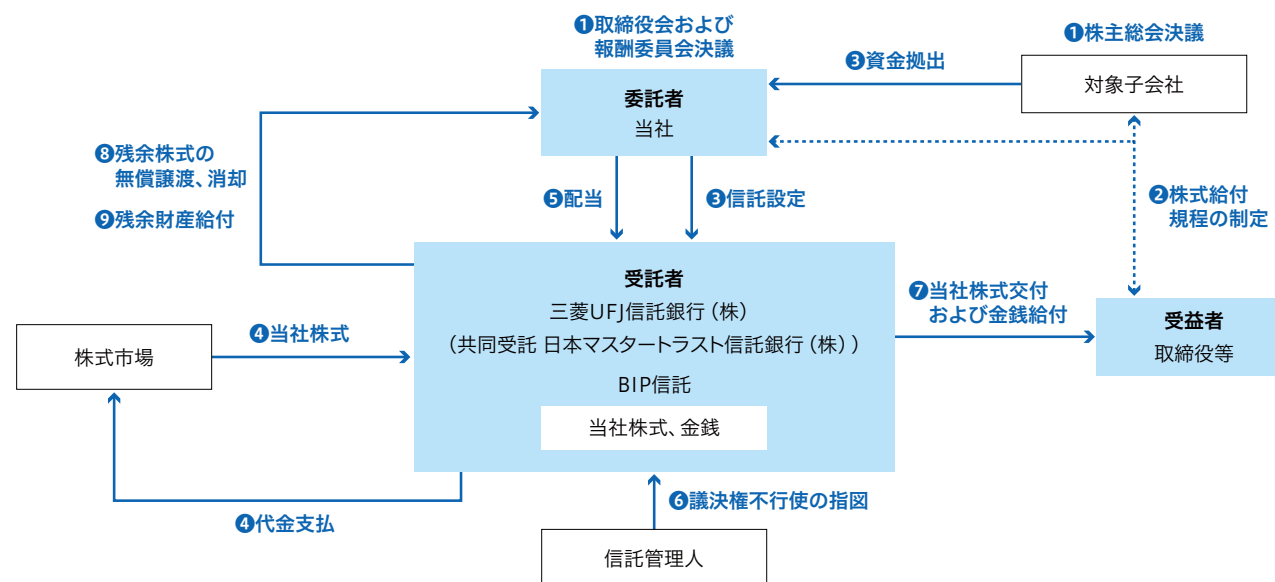
④信託型株式報酬

当社の執行役の報酬を当社の中期計画における目標値に対する達成度に連動させることで、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高めることを目的として、信託型株式報酬を支給します。

(1)信託型株式報酬制度の概要

信託型株式報酬は、欧米における業績連動型の株式報酬（Performance Share）と同様に、役位や業績目標値に対する達成度等に応じて、当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭を交付または給付する制度です。

当社グループの信託型株式報酬制度の体制



①当社は、取締役会および報酬委員会において信託型株式報酬制度の導入および役員報酬に関する承認決議を得ています。

②当社は、信託型株式報酬制度の導入に関して、報酬委員会において役員報酬に係る「株式給付規程」を制定しています。

③当社は、報酬委員会決議で承認を受けた範囲内の金銭に、各対象子会社から拠出を受けた金銭を合わせて信託銀行（受託者）に信託し、受益者要件を充足する各対象会社の取締役等（当社の執行役を含む。以下同じ）を受益者とする信託（本信託）を設定しています。

④本信託の受託者は、信託管理人の指図に従い、③で拠出された金銭を原資として当社株式を株式市場から取得しています。

⑤本信託内の当社株式に対しても、他の当社株式と同様に配当が行われます。

⑥本信託内の当社株式については、信託期間を通じ、議決権を行使しないものとします。

⑦信託期間中、役位や業績目標値に対する達成度等に応じて、取締役等に一定のポイントが付与されます。一定の受益者要件を満たす取締役等に対して、付与されたポイントに応じて当社株式および当社株式の換価処分金相当額の金銭が交付および給付されます。

⑧業績目標の未達成等により、信託期間の満了時に残余株式が生じた場合、信託契約の変更および追加信託を行うことにより新たな株式報酬制度として本信託を継続利用するか、本信託から当社に当該残余株式を無償譲渡し、当社はこれを無償で取得した上で、取締役会決議によりその消却を行う予定です。

⑨本信託の終了時に、受益者に分配された後の残余財産は、信託金から株式取得資金を控除した信託費用準備金の範囲内で帰属権利者たる当社に帰属する予定です。

ガバナンス 役員報酬

(2) 交付等が行われる株式の数

(換価処分の対象となる株式数を含む)

原則として、信託期間中の毎年6月1日に、当社の執行役に対して、同年3月末で終了する事業年度に係る一定のポイントが付与されます。ポイントは、各連結会計年度の中期計画における連結売上高、連結営業利益および連結売上高対前年度成長率の目標値に対する達成度ならびに役位に基づき決定され、対象期間終了後の7月頃(初回は2023年7月頃)に、3年間の累計ポイント数に基づき当社株式等の交付等の基礎となる株式数(算定基礎株式数)が決定されます。1ポイント当たりの当社株式は1株とします。

(3) 1年当たりの付与ポイント

1年あたりの付与ポイントの算定方法は下記のとおりです。

<算定式>

付与ポイント(1年当たり) = 標準ポイント^{※1} × 業績連動係数
業績連動係数 = 連結売上高付与割合^{※2} × 0.4 + 連結営業利益付与割合^{※2} × 0.4 + 連結売上高対前年度成長率付与割合^{※3} × 0.2

当社が中期計画において目指すべき目標は、「売上高と営業利益の成長を両立させること」であることから、上記に定める業績連動係数を設定しています。

※1 標準ポイントは、役位別に定められた信託型株式標準報酬額を、株式給付規程の改定を決議した2020年7月17日の報酬委員会の前日終値である2,449円で除すことにより算出しています。

※2 あらかじめ定められた信託型株式報酬に係る株式給付規程に基づき、各連結会計年度の連結グループ実績値を中期計画における各連結会計年度の連結目標値で除すことにより算定した達成率に応じて付与割合が決定されます。

※3 あらかじめ定められた信託型株式報酬に係る株式給付規程に基づき、各連結会計年度の連結売上高の実績値を前連結会計年度の連結売上高の実績値で除すことにより算定した達成率に応じて付与割合が決定されます。

中期計画年度における各連結会計年度の連結売上高付与割合および連結営業利益付与割合は、以下のとおりです。

連結売上高付与割合		
中期計画年度	連結売上高達成率	連結売上高付与割合(%)
2020年度 (当連結会計年度) 2021年度 2022年度	90%未満	0%
	90%以上100%未満	15×連結売上高達成率-1,350
	100%以上107%未満	21.43×連結売上高達成率-1,993
	107%以上	300%

※連結売上高達成率(%単位で小数点第2位切捨て)
= 各年度の連結売上高実績値 ÷ 各年度の中期計画の連結売上高計画値

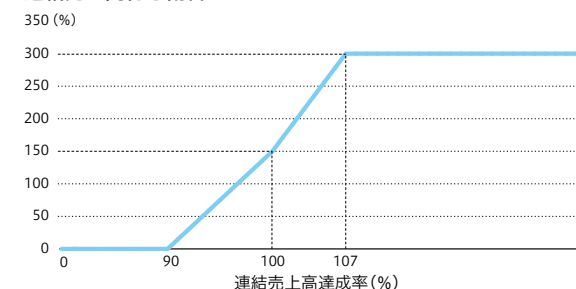
連結営業利益付与割合		
中期計画年度	連結営業利益達成率	連結営業利益付与割合(%)
2020年度 (当連結会計年度) 2021年度 2022年度	80%未満	0%
	80%以上100%未満	5×連結営業利益達成率-400
	100%以上130%未満	6.67×連結営業利益達成率-567
	130%以上	300%

※連結営業利益達成率(%単位で小数点第2位切捨て)
= 各年度の連結営業利益実績値 ÷ 各年度の中期計画の連結営業利益計画値

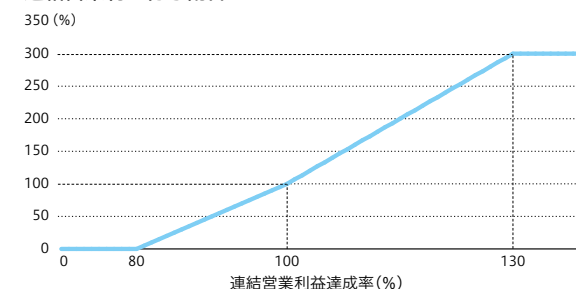
連結売上高対前年度成長率付与割合		
中期計画年度	連結売上高対前年度成長率	連結売上高対前年度成長率付与割合(%)
2020年度 (当連結会計年度) 2021年度 2022年度	95%未満	0%
	95%以上115%未満	15×連結売上高対前年度成長率-1,425
	115%以上	300%

※連結売上高対前年度達成率(%単位で小数点第2位切捨て)
= 各年度の連結売上高実績値 ÷ 各年度の前年度の連結売上高実績値

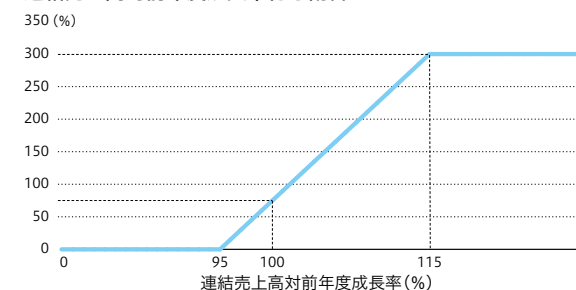
連結売上高付与割合



連結営業利益付与割合



連結売上高対前年度成長率付与割合



ガバナンス 役員報酬

(4) 株式交付・金銭給付条件

当社の執行役が下記に定める各条件(以下、「株式交付条件」)に該当した場合に、株式給付規程に定める受益権確定日において、当社の株式およびその売却代金の交付および給付を受ける権利が確定します。

株式交付条件	
1	対象期間中の全ての期間において、継続して、当該規程に定めるエグゼクティブグレード(以下、「EG」)のいずれかの地位に在任している場合
2	対象期間中に、定年その他の正当な理由により、EGのいずれの地位をも退任した場合
3	対象期間中に、死亡した場合
4	対象期間中に、非居住者となる場合
5	本制度廃止時に、対象役員のいずれかの地位に在任している場合

ただし、当社の執行役が受益権確定日より前に、下記のいずれかに該当する場合、またはそれに準ずる場合は、信託型株式報酬制度に基づく当社株式およびその売却代金の交付および給付は行われません。

内容	
1	EGとしての職務の重大な違反、又は社内規程の重大な違反があった場合
2	会社の意思に反してEGのいずれの地位をも自己都合その他正当な理由によらずに退任した場合(ただし、傷病等のやむを得ない事情の場合は除く)
3	EGの解任事由に相当する行為を原因として解任された場合
4	当社の許可なく同業他社に就職した場合

役員の報酬等の額またはその算定方法の 決定に関する方針の決定権限を有する者について

当社は、会社法上の指名委員会等設置会社であるため、会社法に基づく機関として、社外取締役を委員長とし、委員の過半数を社外取締役で構成する報酬委員会を設置しています。

1) 報酬委員会の権限の内容および裁量の範囲

報酬委員会は、法令ならびに当社の定款および関連規程に基づき、当社の執行役および取締役の報酬等の額を決定しています。

2) 当事業年度の役員の報酬等の額の決定過程における、報酬委員会の活動内容

2020年度は、報酬委員会を年間7回、およそ2カ月に一度の頻度で開催しました。

ガバナンス リスクマネジメント

リスクマネジメントの基本的な考え方と管理体制

H.U.グループは、当社ならびに当社グループにおけるリスクマネジメント体制を「リスク管理規程」に定め、グループとして統一した方針のもと、リスク管理を推進しています。当社は、当社およびグループ全体のリスク管理を統合的に推進し、グループをリスクから防衛することを目的にリスク管理委員会を設置しています。

CFOを委員長、代表執行役を除く執行役を委員として同委員会を構成し、年2回以上の頻度で開催してその結果を取締役に報告しています。具体的な活動は次のとおりです。

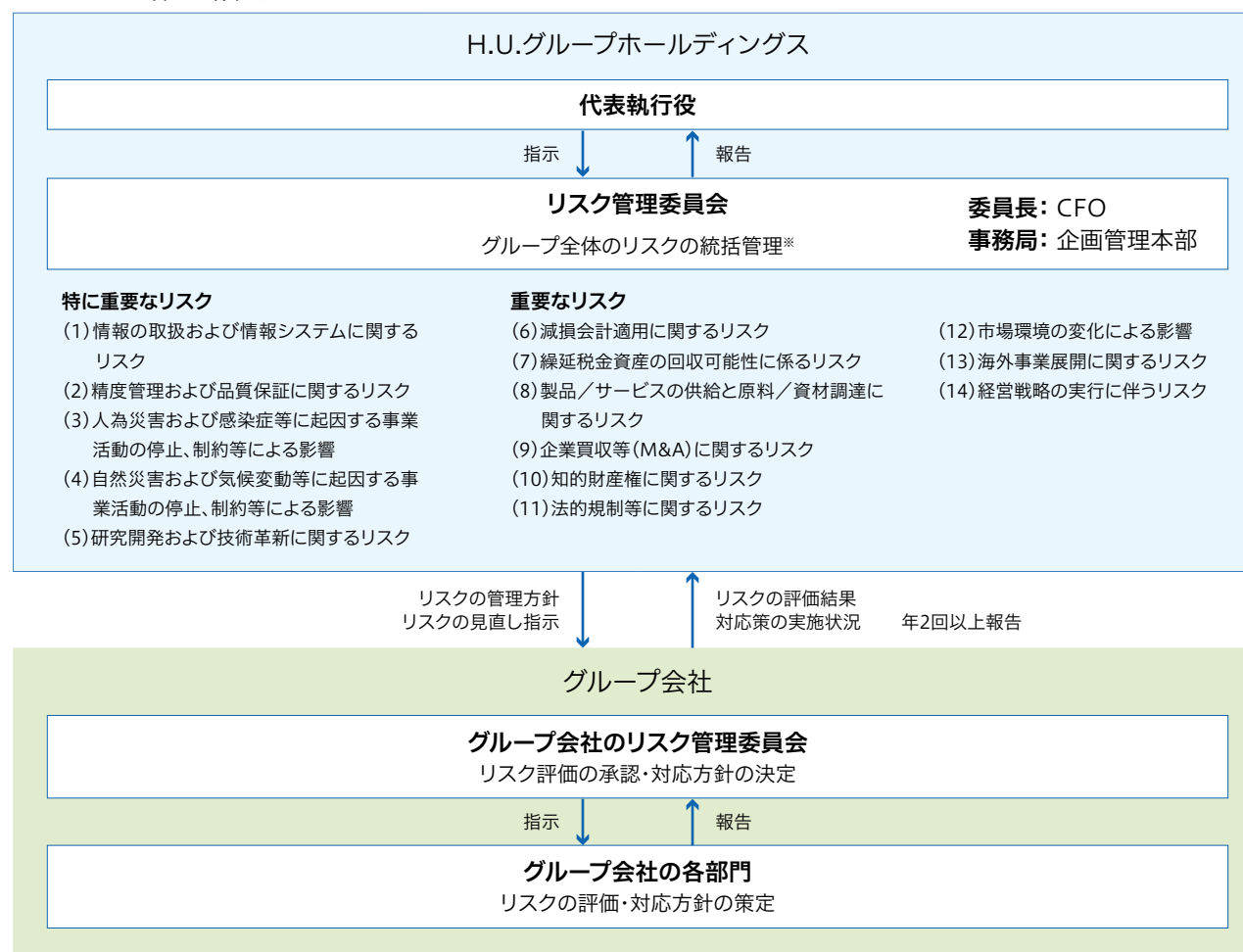
- (1) グループ各社のリスク管理状況の統括管理
- (2) グループ全体に関するリスクおよび経営者による不正リスクの識別とコントロールの実行管理
- (3) 開示すべきリスクの識別とコントロールの実行管理
- (4) 当社のリスク管理に関する事項

2020年3月に「特に重要なリスク」と「重要なリスク」を特定、その後、内外の環境変化を受けて2021年にそれらを見直しました。次ページに「特に重要なリスク」を報告します。

リスク評価の対象とリスク特定プロセス

原則として連結子会社を評価対象とし、各社の会社規模、業態等による固有リスクおよび重要度から、個社ごとに優先的に対策を実施すべきリスクを選定・評価。個社の評価もふまえ、リスク管理委員全員がグループ連結での影響度および頻度・可能性を5段階で評価。

グループリスク管理の枠組み



※リスクの識別、顕在化する可能性および影響の大きさに基づくリスクの分析・評価、リスク対応のステップに分けており、リスクコントロールマトリックスを用いて管理。

ガバナンス リスクマネジメント

特に重要なリスク

内外の環境変化や2022年のH.U. Bioness Complex稼働も考慮し、(1)を最も上位のリスクに引き上げるなど、2020年度の特定時から、各リスクの順位の入れ替えや内容の修正を行っています。

(1) 情報の取扱および情報システムに関するリスク

当社グループは大量の患者個人情報やその検査データを保有しているため、そのセキュリティの確保と個人情報保護法の遵守体制構築は経営の重要課題の一つです。その一環として、株式会社エスアールエルでは、プライバシーマーク認証を2005年2月に取得しています。また、情報システムのセキュリティ対策としてISMSおよびISO/IEC27001の認証を取得しています。また、当社グループは、事業遂行に関連して複数の情報システムを利用しており、これら情報システムについて安定的な運用に努め、老朽化システムの改修・更新対応も含め、情報漏洩防止に資する情報システムの構築と運用ルールの周知徹底を推進しています。

しかしながら、ソフトウェア・ハードウェアの不具合、人為的ミス、災害、犯罪行為、サイバー攻撃、コンピューターウイルス侵入、テロ等により情報システムが正常に作動せず、その結果、個人情報の流出、サービスの大規模な停止、誤請求、検査報告の遅延やデータの消失等が生じた場合、当社グループおよび、その製品・サービスに対する信頼性が失墜し、当社グループの業績および財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは業務遂行に関連して情報システムの開発を行っています。システム開発にあたっては必要に応じて第三者による外部評価を行う等、プロジェクトマネジメントの強化に注力していますが、開発計画の進捗が滞った場合、開発コストが増大した場合、あるいは計画された機能を実現できない等の場合には、当社グループの業務遂行に支障をきたす可能性や、開発にかかったコストを回収できない可能性があります。

(2) 精度管理および品質保証に関するリスク

検査・関連サービス事業における精度管理は、検査結果の正確性を維持するために最も重要な事項です。当社グループの主要な検査・関連サービス事業会社は、定期的に日本医師会、日本臨床検査技師会、日本衛生検査所協会等の各種公的機関等のサーベイに参加し、精度管理の徹底に努めています。また、一般財団法人医療関連サービス振興会主催のサービスマーク、米国臨床病理医協会(CAP)、米国臨床検査室改善法(CLIA)およびISO15189の認定を取得するなど社内体制の構築にも注力しています。過誤に関しては、発生事案を早期に把握し原因究明および対応策を検討できる体制を整備するとともに、手順の改善や自動化、社員教育の徹底等、再発防止に努めています。

臨床検査事業に関して、社内の品質保証体制を整備し、製品の品質向上に努めています。当社グループの主要な臨床検査事業会社は、国際的な品質保証規格であるISO13485の認証を取得しています。

ヘルスケア関連サービス事業における滅菌関連事業においても、提供するサービスの品質向上に努めており、主要な滅菌センターにおいて、国際的な品質保証規格であるISO9001の認証を取得しています。

しかしながら、人為的ミスや不測の事態により製品／サービスの品質が担保できない場合には、当社グループの信頼性が損なわれることにより、業績および財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

(3) 人為災害および感染症等に起因する 事業活動の停止、制約等による影響

当社グループの各事業所において、火災、労働争議、設備事故等、人為的な災害が発生した場合には、当社グループの業績および財政状態に悪影響を与える可能性があります。また、感染力が強くかつ深刻な健康被害をもたらす感染症の蔓延(パンデミック)等により、操業に支障が発生した場合には、当社グループの業績および財政状態に悪影響を与える可能性があります。

(4) 自然災害および気候変動等に起因する 事業活動の停止、制約等による影響

当社グループは大規模な自然災害の発生に備え、事業継続計画(BCP)を整備し、非常用設備や備品の配置等を行っていますが、当社グループの各事業所あるいは顧客である医療機関等が大規模な台風、地震等の自然災害に見舞われた場合、当社グループの業績および財政状態に悪影響を与える可能性があります。また、気候変動に伴う自然災害等の物理的被害が甚大化した場合、あるいは温室効果ガスの排出規制等が強化された場合には、当社グループの業績および財政状態に影響を与える可能性があります。

(5) 研究開発および技術革新に関するリスク

当社グループは効率的かつ迅速な新製品および新技術の開発のため研究開発投資を継続的にを行っています。このため、H.U.グループ中央研究所を設立し、基礎研究活動の効率化とスピードアップおよび情報の一元化を進めるとともに、国内外への学会参加の他、必要に応じ第三者の意見を取り入れること等により、市場動向や技術動向の情報収集を積極的に行っています。また、社内での研究開発の進捗について定期的にレビューを行うなど管理体制の強化を行っています。

しかしながら、研究開発において想定した成果が十分かつ迅速にもたらされない、あるいは競合他社に技術開発を先行されてしまう可能性があります。また研究開発の途上において有効性・安全性等の事業承認に必要とされる基準に満たない等の事由によって研究開発を断念せざるを得ない場合があり、それまでにかかったコストを回収できない可能性や、研究開発方針の見直しを余儀なくされる可能性があります。さらに、技術革新が急速に進展し、その対応が遅れた場合、当社グループの製品／サービスまたはビジネスモデルの競争力が著しく低下することにより、当社グループの業績および財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

ガバナンス コンプライアンス

企業行動指針の策定

H.U.グループでは、グループ全体でコンプライアンスを強化するため企業行動指針を策定し、グループ全社が採択しています。日本語版のほか英語版・中国語版・ベトナム語版を作成しています。

コンプライアンス意識の浸透

当社グループは、コンプライアンスについての理解浸透を図るため、コンプライアンスハンドブックの作成と全従業員への配布、年1回のコンプライアンス教育およびアンケート調査、月1回のコンプライアンス関連情報メールマガジンの配信を実施しています。

コンプライアンスハンドブックについては、2016年の発行以来、最新の動向や社会からのニーズを反映しアップデートしつつ、各部署で読み合わせ会を実施するなど、意識啓発に活用しています。各種研修においてもコンプライアンスの内容を組み込んでいます。

コンプライアンス教育については、各社共通のツールを用いたE-learningで実施しています。オンライン環境のない現場の従業員は、紙媒体で受講しています。

さらに、メールアドレスを付与されている全従業員に、全社メールで「コンプライアンス便り」を配信しています。2020年度は、6月に施行されたパワハラ防止法についての資料を配信しました。

	2017	2018	2019	2020
コンプライアンス理解度テスト受講者率	99.0%	95.4%	94.5%	86.6%

コンプライアンス推進体制

当社グループでは、H.U.グループホールディングスのコンプライアンス委員会が情報を掌握してグループ全体を指導する体制を整備しています。代表執行役の諮問機関である同委員会は、代表執行役社長を除く全執行役および法務部長で構成し、法務契約担当執行役が委員長を務めています。年1回開催し、法令・指針の普及・啓発と遵守状況のモニタリング、関連する諸制度・諸施策の策定、法令・指針違反事案への対応指示や独自調査の実施を担っています。また、グループ各社から法令および指針の遵守についての報告を受け、適宜、適切に指導しています。

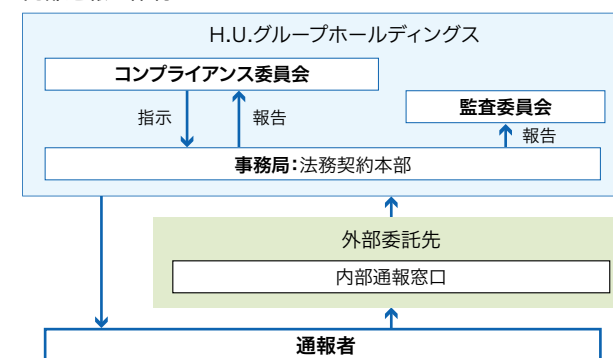
内部通報制度

当社グループは、コンプライアンス上の問題を早期に発見し対処するための通報窓口「グループホットライン」を2013年から運用しています。国内全グループ会社を対象に、社外の相談員が相談を受け付けており、匿名での通報も可能です。重大な通報内容については適宜、経営層に報告するほか、内部通報の状況を法務部から監査委員会(社外取締役3名)へ定期的に報告しています。

さらに、受付窓口を記載したポスターの社内掲示などを通じて、制度の目的や運用について従業員へ認知と理解を促しています。

	2016	2017	2018	2019	2020
H.U.グループホットライン通報件数	59	104	109	125	134

内部通報の体制



腐敗防止・贈収賄防止

当社グループは、企業行動指針に腐敗防止・贈収賄防止に関する方針を定め、従業員に周知しています。2020年度は、月次で全社員に展開しているコンプライアンス関連情報のメールマガジンを通じて意識化を図りました。

研究倫理

当社グループでは、グループ各社が実施する臨床検査および研究について、倫理的観点と科学的観点から、独立して中立かつ公正に審査を行う機関として「H.U.グループ倫理審査委員会」を設置しています。委員会については、当社ウェブサイトにおいて、委員会規程、委員名簿、審議概要を公開しています。

CFOメッセージ

持続的な企業価値向上に向け、あらゆるステークホルダーとの対話に取り組みます



H.U.グループホールディングス株式会社
執行役 兼 CFO

村上 敦子

「中長期の成長」への強い思い

CFOとしての私の使命は、企業価値を中長期的に高めていくことであり、そのためにもステークホルダーの皆さまに当社グループのポテンシャルを正しく理解していただくことも重要です。今回、事業セグメントの変更に伴い、各事業を担当する執行役が明確になりましたが、この新体制を活かして、事業の責任者が直接、資本市場と向

き合う機会を増やしていきたいと考えています。

例えば、検査・関連サービス事業(LTS)では「今後どんな検査をやりたいのか」、臨床検査薬事業(IVD)では「どういう検査試薬を開発したいのか」、またヘルスケア関連サービス事業(HS)では「どのような価値提供を目指すのか」など、各事業のトップ、技術の責任者が、事業方針や戦略、R&D施策などを生の声で語り、投資家からのご質問にお答えしていく場づくりです。

当社グループのポテンシャルが何なのか。これをしっかりご理解いただくことで、将来への期待が生まれ、安心して投資していただけるようになります。そうした観点から、今まで以上に緊密なコミュニケーションに注力していく所存です。

研究開発、人材育成に重点投資

当社グループが中長期的に成長していくために、研究開発と人材育成は特に重要です。投資の厳選という観点からできるだけ無駄な投資やコストは抑えながら、将来の成長機会を創出し続けるための投資戦略を推進していきたいと思っています。これから20年、30年先を見据えれば、再生医療やゲノム医療の進化、AIの活用、ヘルスケアIoTなどの技術はさらに進展するはずで、検査におけるイノベーションも起きます。そうした未来を、若い人たちが主体となって考え、変革し、行動する企業風土を一層強化していくことが大切です。

今般のコロナ対応においては、SARSの検査試薬の研究開発を経験した当社グループの技術の蓄積、危機管理能力が実証されたと思います。一方、「検査」の重要性が初めて世の中に認知され、「PCR検査」や「抗原検査」といった従来は医療関係者にのみ馴染みのあった言葉が広く世間一般においても知られるようになりました。これは、当社グループの存在意義を、全従業員が改めて認識し直す大き

なききっかけとなりました。新型コロナウイルス感染症が収束した後も、世界的な感染症拡大は周期的に発生する可能性もあります。当社グループは、そうした未知のリスクに備え、社会に貢献できる会社でなければなりません。研究開発や人材育成はそのための投資だと考えています。

ESGへの取り組みで信頼される会社へ

H.U.グループは、2020年10月に初めて非財務目標を立てました。6領域・20以上のKPIと3カ年の目標を開示し、取り組みを始めています。また、国内外の評価機関からは、MSCIの「AA評価」など、高い評価を得ています。今後も、ESGおよびサステナビリティ推進に積極的に取り組み、信頼される会社としての認知を高めていきます。

重要課題のうち、気候変動対策については「2050年カーボンニュートラル」などの政府目標が打ち出されたことを受け、検査関連サービスを手掛ける業種で最も早く「2050年ネットゼロ目標」を宣言しました。今後の課題としては、CDP climate評価を向上させること、そしてTCFDへの賛同を表明することです。すでにTCFDが推奨する気候関連の情報開示を始めており、早々に賛同する体制を整えていきます。財務戦略についても目標達成に向けてしっかりと実行してまいります(P.21参照)。



Part III

Data

Contents

- 53 事業セグメント概況
- 54 連結経営指標
- 57 連結財務諸表
- 63 社外からの評価
- 64 主要グループ会社・拠点一覧
- 65 会社概要・投資家情報



事業セグメント概況

2021年3月期実績	売上高	EBITDA ^{※1}	営業利益	従業員数	
				正規雇用者数	臨時雇用者数
	2,230億円	379億円 ^{※2}	254億円 ^{※2}	5,897人 ^{※3}	6,484人 ^{※3}
LTS 検査・関連 サービス事業	 1,409億円 63.2%	 198億円 52.1%	 126億円 49.7%	2,450人 	3,131人 
IVD 臨床検査薬事業	 500億円 22.4%	 159億円 42.0%	 128億円 50.3%	1,043人 	122人 
HS ヘルスケア関連 サービス事業	 321億円 14.4%	 37億円 9.8%	 23億円 9.2%	1,391人 	3,146人 

金額数値は億円未満を四捨五入しています。

※1 EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却費 ※2 全社費用およびセグメント間取引消去を含みます。 ※3 当社、H.U.フロンティア、H.U.グループ中央研究所およびH.U.キャストの従業員数を含みます。なお臨時雇用者数は、年間の平均人員を記載しています。

連結経営指標

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

財務指標

		2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3
売上高	(百万円)	204,245	195,400	181,415	188,712	223,016
EBITDA※	(百万円)	41,181	27,287	24,353	21,270	37,887
営業利益	(百万円)	28,057	17,648	14,648	9,939	25,392
経常利益	(百万円)	26,385	16,567	11,524	6,468	25,458
親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失	(百万円)	333	257	6,386	-516	17,468
総資産	(百万円)	213,926	176,068	201,234	219,403	252,751
純資産	(百万円)	148,087	113,225	112,973	103,228	115,298
ネットキャッシュ	(百万円)	29,247	16,144	-13,187	-29,156	-22,769
営業キャッシュ・フロー	(百万円)	36,436	15,767	16,244	15,229	35,588
投資キャッシュ・フロー	(百万円)	-8,599	-21,552	-34,902	-21,761	-28,273
財務キャッシュ・フロー	(百万円)	-23,138	-9,635	31,973	8,234	-1,566
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	35,547	20,444	33,688	36,226	42,950
売上高営業利益率	(%)	13.7	9.0	8.1	5.3	11.4
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	0.2	0.2	5.7	-0.5	16.0
総資産経常利益率(ROA)	(%)	11.7	8.5	6.1	3.1	10.8
投下資本利益率(ROIC)	(%)	9.5	7.2	6.3	3.7	8.7
自己資本比率	(%)	69.1	64.2	56.0	47.0	45.6
1株当たり当期純利益又は当期純損失(EPS)	(円)	5.84	4.51	111.94	-9.06	306.38
1株当たり純資産(BPS)	(円)	2,592.04	1,979.78	1,980.27	1,809.18	2,020.01
研究開発費	(百万円)	4,748	5,365	5,937	5,514	5,944
設備投資額	(百万円)	9,017	26,221	17,768	18,833	27,375
減価償却費	(百万円)	10,499	7,842	8,692	10,432	12,091
配当性向(連結)	(%)	1,952.1	2,882.5	116.1	—	47.1
1株当たり配当金	(円)	114	130	130	130	144
期末発行済株式数	(株)	57,287,166	57,334,183	57,361,385	57,387,861	57,416,407
期末自己株式数	(株)	251,376	253,080	404,381	408,064	389,287

※ EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却費

連結経営指標

非財務指標

			2017/3	2018/3	2019/3	2020/3	2021/3
環境	温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1・2・3) ※1	(t-CO ₂)	247,180	370,809	388,459	364,653	478,054
	スコープ1	(t-CO ₂)	9,141	11,221	10,712	11,162	13,199
	スコープ2	(t-CO ₂)	22,217	24,912	22,822	22,088	26,295
	スコープ3※2	(t-CO ₂)	215,822	334,676	354,925	331,403	438,560
	エネルギー使用量※3	(GJ)	591,624	692,643	661,788	672,231	841,186
	電気使用量※3	(GJ)	436,526	501,821	481,095	484,820	620,826
	ガソリン使用量※3	(GJ)	66,063	87,042	86,654	92,596	111,830
	廃棄物発生量	(t)	2,307	3,467	3,581	3,494	3,452
	廃プラスチックリサイクル率※4	(%)	—	66	68	71	74
	水資源使用量	(千m ³)	223	392	374	399	392
	CDP気候変動スコア※5	—	F	F	F	C	C
社会	取引先						
	リスクアセスメント実施数※6	(社)	—	—	—	89	33
	リスクアセスメント実施率※6	(%)	—	—	—	100	54.1
	サプライヤーにおける児童労働の報告件数	(件)	0	0	0	0	0
	サプライヤーにおける強制労働の報告件数	(件)	0	0	0	0	0
	平均年齢	(歳)	44.6	42.9	42.5	40.0	41.2
	平均雇用年数(男性／女性)	(年)	—	14.2/10.6	14.3/11.1	13.0/10.0	13.5/11.2
	男女比率(男性／女性)	(%)	63:37	63:37	64:36	57:43	55:45
	従業員※7						
	女性管理職比率※8	(%)	—	—	—	—	16.8
従業員※7	日本	(%)	10.0	11.8	14.1	14.2	13.4
	新卒における女性の採用比率	(%)	60.3	57.6	62.6	69.8	64.2
	出産・育児休暇後の復職率	(%)	100	100	90.6	97.0	97.9
	月平均所定外労働時間	(時間)	17.8	21.5	19.0	21.0	16.9

●対象範囲

環境:2017/3は主要3社、2018/3～2020/3は内部統制評価の対象となる日本のグループ会社、

2021/3は内部統制評価の対象となる日本・海外のグループ会社の実績を集計

社会:2019/3以前は主要3社、2020/3は内部統制評価の対象となる日本のグループ会社、

2021/3は内部統制評価の対象となる日本・海外のグループ会社の実績を集計

※1 環境省(2018年3月)「サプライチェーンを通じた組織の温室効果ガス排出等の算定のための排出原単位データベース(Ver.2.5)」の係数をもとに算出

※2 GHG プロトコルに基づくスコープ3の項目に従い、当社が対象となる項目について算出

※3 原油換算値にて算出

※4 日本国内に特化した項目

※5 2020/3に初めて回答

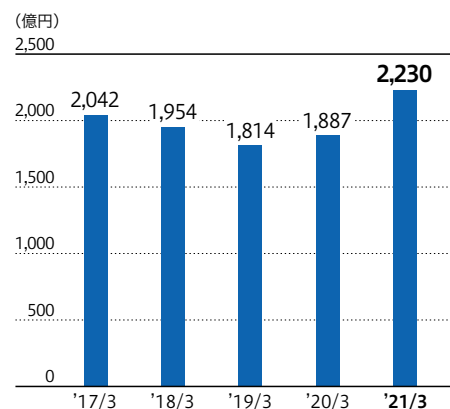
※6 対象各社の売上カバー率80%の取引先を対象に実施

※7 正社員

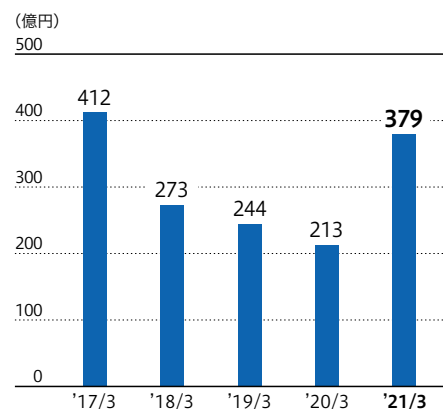
※8 課長以上

連結経営指標

売上高

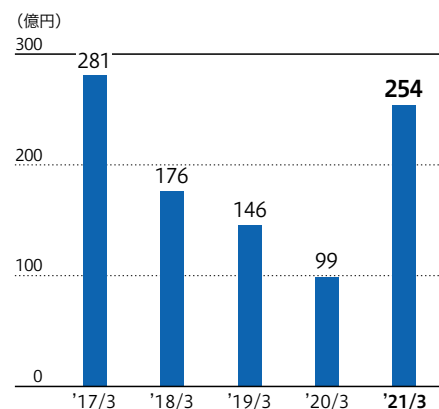


EBITDA※

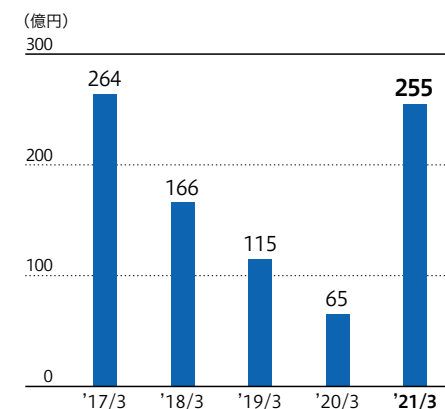


※ EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却費

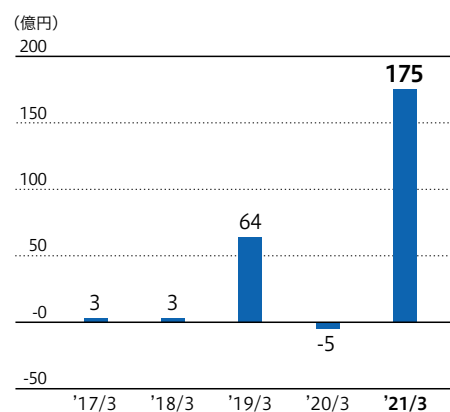
営業利益



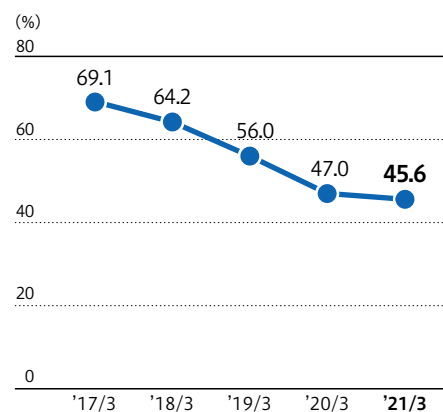
経常利益



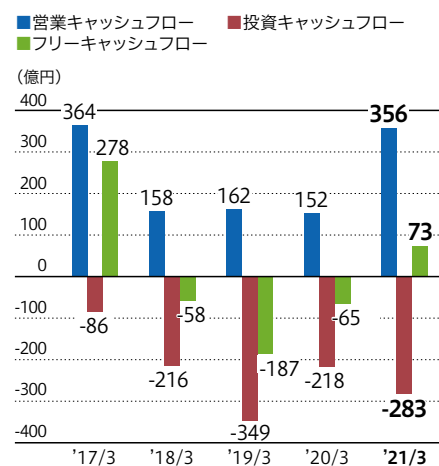
親会社株主に帰属する当期純利益／損失



自己資本比率



キャッシュフロー



連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結貸借対照表 (単位:百万円)

	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	36,357	42,961
受取手形及び売掛金	32,737	46,619
リース投資資産	750	801
商品及び製品	6,796	5,756
仕掛品	5,325	6,392
原材料及び貯蔵品	5,829	6,654
その他	16,193	9,401
貸倒引当金	-90	-574
流動資産合計	103,899	118,013
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	55,102	40,428
減価償却累計額	-37,729	-24,996
建物及び構築物(純額)	17,372	15,431
機械装置及び運搬具	15,544	18,047
減価償却累計額	-12,284	-13,327
機械装置及び運搬具(純額)	3,259	4,720
工具、器具及び備品	47,882	39,873
減価償却累計額	-29,309	-27,836
工具、器具及び備品(純額)	18,572	12,036
土地	11,670	9,691
リース資産	10,007	20,111
減価償却累計額	-5,241	-7,032
リース資産(純額)	4,765	13,079

	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)
建設仮勘定	2,689	6,203
有形固定資産合計	58,330	61,162
無形固定資産		
のれん	1,514	760
顧客関連無形資産	970	947
ソフトウェア	5,904	7,827
リース資産	930	1,019
ソフトウェア仮勘定	8,906	14,610
その他	2,800	2,297
無形固定資産合計	21,027	27,462
投資その他の資産		
投資有価証券	11,394	10,388
長期貸付金	3,935	4,003
差入保証金	9,874	18,260
繰延税金資産	8,565	9,458
その他	2,232	3,997
貸倒引当金	-27	-140
投資その他の資産合計	35,975	45,966
固定資産合計	115,332	134,591
繰延資産		
社債発行費	171	146
繰延資産合計	171	146
資産合計	219,403	252,751

連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結貸借対照表 (単位:百万円)

	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	12,318	18,150
電子記録債務	1,290	2,115
短期借入金	10,000	4,500
1年内返済予定の長期借入金	4,166	3,899
リース債務	1,471	3,444
未払金	7,107	12,407
未払法人税等	1,050	2,374
賞与引当金	6,235	7,104
その他	11,659	8,922
流動負債合計	55,299	62,918
固定負債		
社債	35,000	35,000
長期借入金	16,216	22,321
リース債務	4,671	11,291
繰延税金負債	69	1
退職給付に係る負債	3,167	3,801
資産除去債務	709	1,053
株式給付引当金	51	279
補償損失引当金	458	466
その他	531	318
固定負債合計	60,875	74,534
負債合計	116,175	137,452

	前連結会計年度 (2020年3月31日)	当連結会計年度 (2021年3月31日)
純資産の部		
株主資本		
資本金	9,147	9,184
資本剰余金	24,869	24,906
利益剰余金	72,772	83,269
自己株式	-1,633	-1,583
株主資本合計	105,156	115,775
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	-117	-152
為替換算調整勘定	-1,204	400
退職給付に係る調整累計額	-747	-828
その他の包括利益累計額合計	-2,069	-579
新株予約権	141	116
非支配株主持分	—	-13
純資産合計	103,228	115,298
負債純資産合計	219,403	252,751

連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結損益計算書 (単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)
売上高	188,712	223,016
売上原価	131,135	146,808
売上総利益	57,577	76,208
販売費及び一般管理費	47,637	50,815
営業利益	9,939	25,392
営業外収益		
受取利息	109	150
受取配当金	38	23
保険配当金	35	20
受取賃貸料	108	85
業務受託料	28	17
出資金運用益	3	1,298
消費税等差額	—	816
その他	234	210
営業外収益合計	558	2,622
営業外費用		
支払利息	230	309
賃貸費用	43	41
持分法による投資損失	3,473	1,671
その他	282	534
営業外費用合計	4,029	2,557
経常利益	6,468	25,458

	前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)
特別利益		
固定資産売却益	2	109
新株予約権戻入益	43	33
段階取得に係る差益	283	—
その他	878	10
特別利益合計	1,207	152
特別損失		
固定資産除却損	98	226
固定資産売却損	—	1,540
関係会社清算損	—	322
減損損失	209	773
リース解約損	335	—
契約終了に伴う整理損	321	—
事業構造改善費用	6	1,504
その他	590	420
特別損失合計	1,562	4,787
税金等調整前当期純利益	6,113	20,823
法人税、住民税及び事業税	829	4,415
法人税等調整額	5,800	-1,016
法人税等合計	6,629	3,398
当期純利益又は当期純損失(-)	-516	17,425
非支配株主に帰属する当期純損失(-)	—	-42
親会社株主に帰属する当期純利益又は親会社株主に帰属する当期純損失(-)	-516	17,468

連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結包括利益計算書 (単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)
当期純利益又は当期純損失(-)	-516	17,425
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	-463	-34
為替換算調整勘定	-1,122	1,605
退職給付に係る調整額	-353	-80
その他の包括利益合計	-1,939	1,489
包括利益	-2,455	18,914
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	-2,455	18,957
非支配株主に係る包括利益	—	-42

連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結株式資本等変動計算書 (単位:百万円)

前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	株主資本					その他の包括利益累計額					新株予約権	非支配 株主持分	純資産合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	株主資本合計	その他 有価証券 評価差額金	為替換算 調整勘定	退職給付 に係る 調整累計額	その他の 包括利益 累計額合計				
当期首残高	9,113	24,835	80,601	-1,631	112,920	345	-81	-393	-129	182		112,973	
会計方針の変更による累積的影響額			628		628							628	
会計方針の変更を反映した当期首残高	9,113	24,835	81,230	-1,631	113,549	345	-81	-393	-129	182		113,602	
当期変動額													
新株の発行(新株予約権の行使)	2	2			4							4	
新株の発行(譲渡制限付株式報酬)	31	31			63							63	
剰余金の配当			-7,425		-7,425							-7,425	
親会社株主に帰属する当期純損失(-)			-516		-516							-516	
自己株式の取得				-2	-2							-2	
連結範囲の変動			-199		-199							-199	
持分法の適用範囲の変動			-317		-317							-317	
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						-463	-1,122	-353	-1,939	-41		-1,981	
当期変動額合計	34	34	-8,458	-2	-8,392	-463	-1,122	-353	-1,939	-41		-10,374	
当期末残高	9,147	24,869	72,772	-1,633	105,156	-117	-1,204	-747	-2,069	141		103,228	

当連結会計年度

(自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)

当期首残高	9,147	24,869	72,772	-1,633	105,156	-117	-1,204	-747	-2,069	141	—		103,228
当期変動額													
新株の発行(新株予約権の行使)	2	2			5								5
新株の発行(譲渡制限付株式報酬)	33	33			66								66
剰余金の配当			-6,571		-6,571								-6,571
親会社株主に帰属する当期純利益			17,468		17,468								17,468
自己株式の取得				-2	-2								-2
自己株式の処分				51	51								51
連結範囲の変動			-399		-399								-399
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						-34	1,605	-80	1,489	-24	-13		1,451
当期変動額合計	36	36	10,497	49	10,618	-34	1,605	-80	1,489	-24	-13		12,070
当期末残高	9,184	24,906	83,269	-1,583	115,775	-152	400	-828	-579	116	-13		115,298

連結財務諸表

(数値について百万円未満は切り捨てで表示しています)

連結キャッシュ・フロー計算書 (単位:百万円)

	前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税金等調整前当期純利益	6,113	20,823
減価償却費	10,432	12,091
のれん償却額	898	403
減損損失	209	773
関係会社清算損	—	322
段階取得に係る差損益(-は益)	-283	—
リース解約損	335	—
契約終了に伴う整理損	321	—
固定資産売却損	—	1,540
出資金運用損益(-は益)	-3	-1,298
貸倒引当金の増減額(-は減少)	-31	583
退職給付に係る負債の増減額(-は減少)	399	435
賞与引当金の増減額(-は減少)	180	826
受取利息及び受取配当金	-148	-174
支払利息	230	309
持分法による投資損益(-は益)	3,473	1,671
売上債権の増減額(-は増加)	881	-13,933
たな卸資産の増減額(-は増加)	-2,908	-637
仕入債務の増減額(-は減少)	1,909	6,580
未払消費税等の増減額(-は減少)	1,095	1,230
その他の流動資産の増減額(-は増加)	-1,616	-1,482
その他	2,815	146
小計	24,305	30,212
利息及び配当金の受取額	147	173
利息の支払額	-223	-306
法人税等の支払額又は還付額(-は支払)	-8,999	5,509
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,229	35,588

	前連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)	当連結会計年度 (自 2020年4月1日 至 2021年3月31日)
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	-8,095	-11,530
有形固定資産の売却による収入	4	3,721
無形固定資産の取得による支出	-7,470	-9,658
投資有価証券の取得による支出	-1,632	-1,865
貸付けによる支出	-3,286	-567
貸付金の回収による収入	427	504
差入保証金の差入による支出	-323	-8,793
子会社株式の取得による支出	-2,065	—
その他	679	-84
投資活動によるキャッシュ・フロー	-21,761	-28,273
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(-は減少)	—	-5,500
長期借入れによる収入	5,000	10,000
長期借入金の返済による支出	-7,896	-4,150
社債の発行による収入	20,000	—
セール・アンド・リースバックによる収入	—	6,812
ファイナンス・リース債務の返済による支出	-1,223	-2,264
配当金の支払額	-7,417	-6,561
その他	-228	97
財務活動によるキャッシュ・フロー	8,234	-1,566
現金及び現金同等物に係る換算差額	-295	862
現金及び現金同等物の増減額(-は減少)	1,406	6,610
現金及び現金同等物の期首残高	33,688	36,226
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	1,131	113
現金及び現金同等物の期末残高	36,226	42,950

社外からの評価

ESGインデックスの選定

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数*

2020 CONSTITUENT MSCIジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

日本株を対象とした「MSCIジャパンIMI」のうち、時価総額上位700銘柄を親指数とし、業種内で相対的にESG評価の優れた企業の銘柄で構成されます。当社は、2017年より5年連続選定されています。

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)*

2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

日本株を対象とした「MSCIジャパンIMI」のうち、時価総額上位500銘柄を親指数とし、性別多様性スコアの優れた企業の銘柄で構成されます。当社は、2019年より3年連続選定されています。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



当社は、環境情報の開示状況や炭素効率性(売上高当たり炭素排出量)の水準に着目して構成銘柄のウエイトを決定する指数「S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数」の構成銘柄に2018年より4年連続選定されています。

SOMPO サステナビリティ・インデックス



SOMPOLリスクマネジメント(株)が行う環境・社会・ガバナンスに関する企業調査の結果より選定されたESG評価の優れた約300銘柄が選別され、構成されます。当社は、2021年に初めて選定されました。

ESG関連の評価

MSCI ESG Ratings*



ESGリスクの度合いと、同業他社と比較してこれらのリスクをどの程度適切に管理しているかを基準に、企業を「AAAからCCC」の尺度で格付けします。当社は、2020年に上位2番目のAAの評価を得ました。

Sustainalytics' ESG Risk Ratings

企業業績に重大なリスクをもたらすESG課題にフォーカスされ、「コーポレートガバナンス」「重大なESG課題」「産業特有の課題」という3側面で評価されます。当社は、2020年より2年連続、上位2番目のLow Riskの評価を得ています。

CDP Climate

国際的な非営利団体CDPの質問状に回答し、世界の主要投資家に開示しています。当社は、2021年に以下の評価を得ています。

●CDP Climate:C ●SER:A-

東洋経済新報社 CSR企業ランキング等

日本企業を対象に、4つCSR側面(人材活用・環境・企業統治・社会性)・財務面が評価されます。当社は、2020年に行われた第13回の調査で以下の評価を得ました。

(調査対象:1,614社)

●CSR企業ランキング:総合241位、3年平均伸率3位

●SDGs企業ランキング:総合109位、業種別ランキング3位

経済産業省・日本健康会議 健康経営優良法人 大規模部門



地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人が顕彰されます。当社は大規模法人部門に2年連続で認定されています。

その他の評価

日興アイ・アールホームページ充実度ランキング



日興アイ・アール株式会社による「2020年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」において、当社のウェブサイトが総合ランキングで優良サイトに選ばれました。

格付け機関の評価 (2021年10月1日現在)

格付け機関名	格付
格付投資情報センター(R&I)	A[安定的]

※ H.U.グループホールディングス株式会社のMSCI指数への組み入れ、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたは指数名の使用は、MSCIまたはその関係者によるH.U.グループホールディングス株式会社の後援、推薦またはプロモーションではありません。MSCI指数はMSCIの独占的財産です。MSCI指数の名前およびロゴはMSCIまたはその関係会社の商標またはサービスマークです。

主要グループ会社・拠点一覧

(2021年9月現在)

● LTS(検査・関連サービス事業) ● IVD(臨床検査薬事業) ● HS(ヘルスケア関連サービス事業) ○ 事業横断

日本

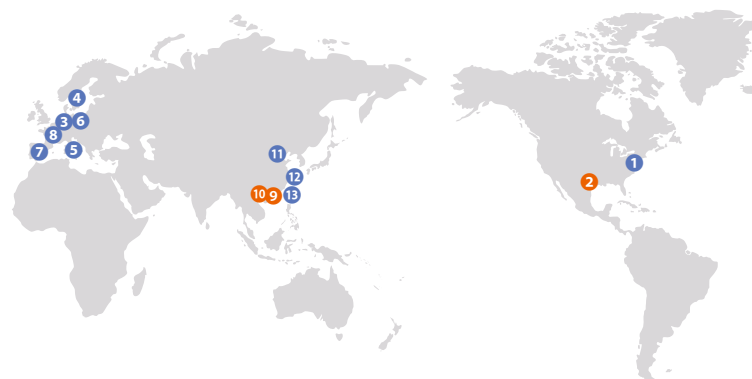
H.U.グループホールディングス株式会社

- H.U.フロンティア株式会社
- 合同会社H.U.グループ中央研究所
- H.U.キャスト株式会社
- メディコフロンティア合同会社
- MSFキャピタルパートナーズ合同会社

- 株式会社エスアールエル
- 株式会社日本医学臨床検査研究所
- 株式会社北信臨床
- 株式会社エスアールエル北関東検査センター
- 株式会社エスアールエル・インターナショナル
- 合同会社クリニカルネットワーク
- H.U.ウェルネス株式会社
- 株式会社医針盤
- 株式会社日本食品エコロジー研究所
- 株式会社エスアールエル・メディサーチ
- H.U.セルズ株式会社
- 株式会社KBBM
- エスアールエル・静岡がんセンター
共同検査機構株式会社
- 株式会社聖路加エスアールエル
先端医療研究センター

- 富士レリオ・ホールディングス株式会社
- 富士レリオ株式会社
- 株式会社先端生命科学研究所
- 富士レリオ・ダイアグノスティクス・ジャパン株式会社

- 日本ステリ株式会社
- ケアレックス株式会社



米州

- ① Fujirebio Diagnostics, Inc. 〈US〉
- ① Fujirebio US, Inc.
- ② H.U. America, Inc.
- ② Baylor Miraca Genetics Laboratories, LLC 〈US〉

欧州

- ③ Fujirebio Europe N.V. 〈Belgium〉
- ④ Fujirebio Diagnostics AB 〈Sweden〉
- ⑤ Fujirebio Italia S.r.L.
- ⑥ Fujirebio Germany GmbH
- ⑦ Fujirebio Iberia SL 〈Spain〉
- ⑧ Fujirebio France SARL

アジア

- ⑨ SRL (Hong Kong) Limited [愛需利香港有限公司]
- ⑩ 深圳平安好医医学檢驗實驗室
[Ping An SRL Medical Laboratories] 〈China〉
- ⑪ CanAg Diagnostics (Beijing) Co., Ltd.
- ⑫ Fujirebio China Co., Ltd. [瑞必欧(上海)诊断技术有限公司]
- ⑬ 台富製薬股份有限公司 [Fujirebio Taiwan Inc.]

会社概要・投資家情報

(2021年3月31日現在)

会社概要

社名

H.U.グループホールディングス株式会社
H.U. Group Holdings, Inc.

本社所在地

〒163-0408
東京都新宿区西新宿2-1-1 新宿三井ビルディング
TEL: 03-5909-3335 (代表)

取締役 代表執行役社長 兼 グループ CEO

竹内 成和

設立

1950年12月18日

資本金

9,184百万円

従業員数(連結正規雇用者数)

5,897名

経営体制

指名委員会等設置会社

主要子会社

株式会社エスアールエル、富士レリオ株式会社、
日本ステリ株式会社

株式の状況

発行可能株式総数	200,000,000株
発行済株式の総数	57,416,407株
1単元の株式数	100 株
株主数	16,529名

大株主の状況

株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%)※1
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)※2	6,196.3	10.84
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,426.7	6.00
株式会社みずほ銀行※3	2,132.1	3.73
第一生命保険株式会社	2,000.7	3.50
日本生命保険相互会社	1,538.6	2.69
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 380578	1,349.4	2.36
明治安田生命保険相互会社	1,272.2	2.23
JPMC GOLDMAN SACHS TRUST JASDEC LENDING ACCOUNT	910.5	1.59
株式会社日本カストディ銀行(信託口7)	840.0	1.47
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	825.4	1.44

※1 持株比率は、自己株式259,715株を除いて計算しています。なお、自己株式には業績連動型株式報酬制度(役員報酬BIP信託)により当該信託が保有する株式129,572株は含まれていません。

※2 日本マスタートラスト信託銀行株式会社および株式会社カストディ銀行の所有株式は、すべて信託業務に係るものです。

※3 株式会社みずほ銀行の持株数には、株式会社みずほ銀行が退職給付信託の信託財産として拠出している当社株式2,131.5千株(持株比率3.73%)を含んでいます(株主名簿上の名義は、「みずほ信託銀行株式会社 退職給付信託 みずほ銀行口 再信託受託者 株式会社日本カストディ銀行」です)。

所有者別株式数の状況

