



H.U.グループホールディングス
統合報告書**2022**

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さまに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Webサイトに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2022年10月であることから、主に2021年度（2022年3月期）と2022年度（2023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こと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。

Webサイトの開示体系 <https://www.hugp.com/>

H.U.グループについて <https://www.hugp.com/group/>

H.U.グループの概要を掲載しています

- 会社情報
- グループのMission, Vision
- トップメッセージ など

サステナビリティ <https://www.hugp.com/csr/>

H.U.グループのサステナビリティに関する取り組みを掲載しています

- マテリアリティ
- 各部会情報
- ESGパフォーマンスデータ など

主な事業 <https://www.hugp.com/group/business/>

H.U.グループの各事業内容の情報などを掲載しています

- 検査・関連サービス事業
- 臨床検査薬事業
- ヘルスケア関連サービス事業
- 研究開発 など

株主・投資家情報 <https://www.hugp.com/ir/>

経営計画や決算概況、業績ハイライトなどを掲載しています

- 中期経営計画
- 決算説明資料
- 有価証券報告書 など

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

CEOメッセージ

6

ポストコロナを見据えて、
事業基盤の強化と構造改革を継続し、
さらなる成長に向けた取り組みに注力します



Part I

成長戦略

- 11 **特集** IVDの取り組み

日・米・欧の3極体制で新・グローバル戦略
を進め、成長を加速させる



- 15 IVD担当執行役メッセージ

- 17 LTSの成長戦略

- 18 LTS担当執行役メッセージ

- 20 HS担当執行役メッセージ

- 22 R&Dの取り組み

- 24 CFOメッセージ 財務戦略の報告



- 26 CIOメッセージ

Part II

経営基盤

- 29 H.U.グループのマテリアリティ

- 30 サステナビリティ・マネジメント

- 31 非財務資本強化1 知的資本

- 32 非財務資本強化2 人的資本

- 36 非財務資本強化3 環境・エネルギー

- 40 非財務資本強化4 サプライチェーンマネジメント

- 41 コーポレート・ガバナンス

- 44 役員一覧

- 45 社外取締役の見解



- 46 役員報酬

- 48 リスクマネジメント

- 50 コンプライアンス

Part III

Data

- 52 事業セグメント概況

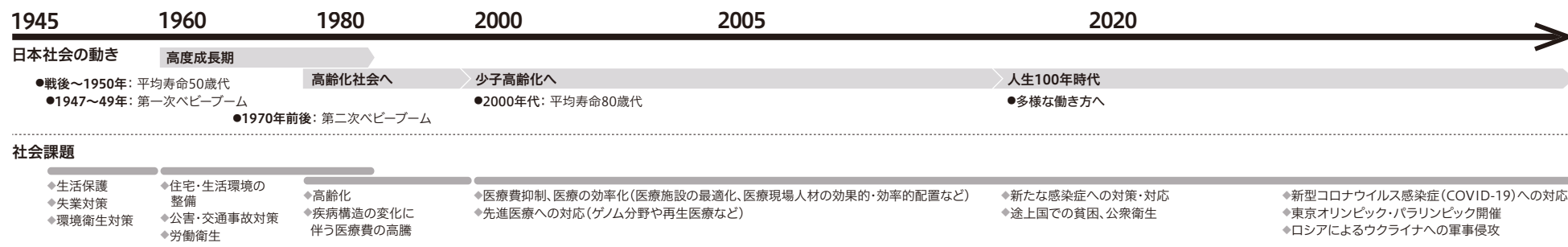
- 53 連結経営指標

- 56 社外からの評価・イニシアティブへの参加

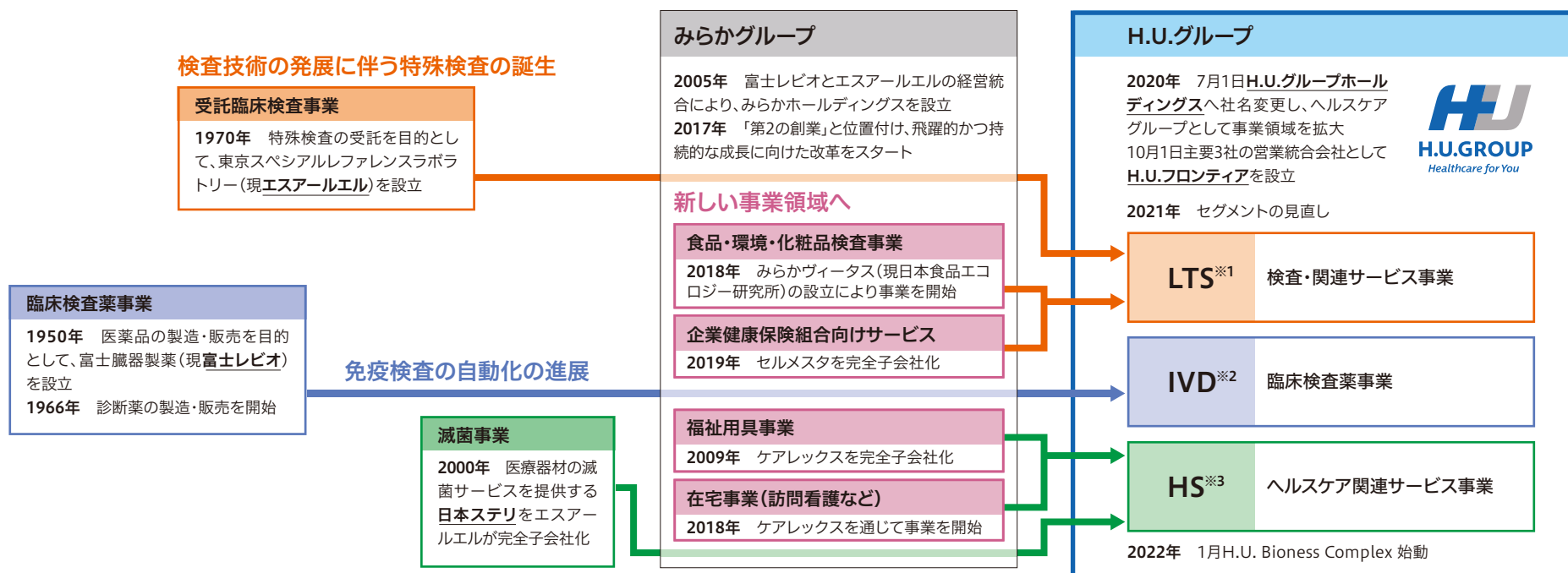
- 58 主要グループ会社・拠点一覧

- 59 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

CEOメッセージ

ポストコロナを見据えて、
事業基盤の強化と構造改革を継続し、
さらなる成長に向けた取り組みに注力します

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

環境激変の1年から今後を展望

2022年3月期も新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を大きく受けた1年となりました。国内最初の感染者が明らかになったのは2020年1月でしたが、当社は2月12日にはPCR検査の受託をスタートし、その後、空港検疫所における包括的検査サポートの提供や抗原検査試薬の開発・利便性向上など、さまざまな製品・サービスを拡充しました。当初は2年程度で収束するものと考えていましたが、今年7月にも感染再拡大がピークになるなど、いまだ完全な収束が見通せない状況です。そのため当社としては、外部環境の要因による検査数の変動に影響されることなく、現行の中期経営計画をいかに進捗させるかが最も重要であると考えています。感染状況の長期化により、本来の事業推進に向けたリソースを十分に確保できなかった側面もありますが、本中期経営計画に関わる重要テーマや事業展開等の骨子は変更することなく、引き続き目標の達成に向けて取り組んでいきます。今後の課題としては、ポストコロナを見据え、ベース事業の成長をいかに中期経営計画策定時に描いていた軌道に戻せるかということが重要となります。コスト面

でも、COVID-19対応のために必要となった固定費を段階的に削減させ、今後の成長や事業戦略に合わせた組織全体のコスト構造の再構築に積極的に取り組んでいきます。

中期連結数値計画に対する進捗

	中期経営計画 H.U.2025	2021年度 実績	進捗/達成 状況
連結売上CAGR	6%以上	20.3%※1	○
連結EBITDAマージン	18%以上	23.9%	○
連結営業利益率	10%以上	18.5%	○
ROE	12%以上	23.2%	○
ROIC	8%以上	15.4%	○
(リース債務を除く) 純有利子負債/ EBITDA倍率	2024年度末:1.3倍以下 (中計期間中2.5倍以下 を維持する)	0.17倍	○
自己資本比率(不動産 ファイナンスを除く)	40%以上	48.9%	○
5年間累計 営業キャッシュ・フロー	1,500億円以上	908億円※2	○
5年間累計 フリー・キャッシュ・フロー	500億円以上	317億円※2	○

※1 対2019年度CAGR ※2 2年間累計

H.U. Bioness Complexの 全面稼働に向けて

当社を取り巻く事業環境は、中期経営計画策定時の2020年9月と比べ大きく変化しました。長引くコロナ禍による世界的な経済の停滞に加え、ウクライナ情勢に伴うエネルギー需給の逼迫などに対応するため、当社の事業活動においても必要に応じた軌道修正を

中期経営計画の前提の変化

H.U.2025策定時 (2020年9月)	現在の状況
1. 新型コロナウイルス影響は前半のみ(2022年以降は計画に織り込まず) 2. H.U. Bioness Complexを中心とした収益拡大フェーズは中期経営計画後半から 3. 中期経営計画期間中に新関西ラボラトリー含むウラボ再編が完了	1. 新型コロナウイルス影響が長期化し、関連検査・製品は継続 2. H.U. Bioness Complexは段階的な稼働となり、収益性改善によるプラス効果および減価償却費発生によるマイナス効果が後ろ倒し 3. 資材高騰の影響などから新関西ラボラトリー計画を見直し

CEOメッセージ

行っています。

あきる野のH.U. Bioness Complexについては、中期経営計画策定時は2022年1月から稼働し、効果の発現を図る計画でしたが、自動搬送ラインにおける機器の調整や一部で追加検証が必要になったことに加え、COVID-19の検査対応を行う中で各種検証プロセスも後ろ倒しとなり、段階的な稼働を余儀なくされました。

H.U. Bioness Complexで私たちが目指しているのは、検体の受け付けから保管庫に格納するまでの一連の工程を一切人の手に頼らずに自動化することです。世界初の高度な検査システムを自動化するという高いハードルを越えるため調整作業に時間を要しましたが、ようやく7月から自動搬送ラインを稼働させました。さらに完成度を高めるために課題解決への取り組みも並行して進め、10月にはすべての機器が稼働します。なお、請求システムなどの移行を含めたすべての計画が完了するのは2023年5月となる見通しです。

H.U. Bioness Complex 今後の見通し
～2023年度初頭の全面稼働に向けて計画を推進中

2022年度 第2四半期	自動搬送ラインの稼働を開始 (一部残課題への対応や検証は継続)
2022年度 第3四半期	すべての機器の稼働を開始
2022年度 第4四半期	システム移管の本格化 (請求等システムを八王子→あきる野へ順次移管)
2023年度 第1四半期	システムを含めた全面稼働(5月)



世界最大規模の全自動化ライン



自動搬送ラインの様子

ベース事業の成長を加速化

2023年3月期の連結売上高計画では、COVID-19関連検査の減少を織り込み、前期比7%減収としていますが、COVID-19関連を除くベース事業については8%の成長を目指します。LTSではがんゲノムをはじめとした遺伝子関連検査や、営業戦略の柱でもある院内検査と開業医の獲得により業務量の拡大を図ります。IVDではCDMO事業の強化と、ルミパルスを中心とした試薬の開発・製造・販売の拡大を見込んでいます。今後、外部環境の変化に左右されない強固な事業基盤を構築すべく、ベース事業の成長を加速させます。

1. LTS(検査・関連サービス事業)について

LTSは、院内検査の拡大および開業医市場での顧客獲得を加速させます。売上面では、H.U. Bioness Complexで処理する検体を確保するために、営業統合会社であるH.U. フロンティアが、医療機関に対して検査から滅菌に至るまでのグループ総合力をワンストップで提供できる体制を整え、提案活動を本格化させています。営業機能統合の効果も徐々に現れ始めており、ベース事業の今後の伸長に寄与することを期待しています。

これまで売上の大きな成長要因の一つとなっている先端領域の検査については、今後主戦場になることが見込まれ、早期に対応できる体制を構築していきます。特に、がんゲノムなどの遺伝子関連検査や再生医療領域が急速に進歩している中で、当社グループはそれを支える存在として、あらゆる検査に対応できる体制を構築していきます。

また、収益性改善に向けた取り組みの一環として、株式会社メディパルホールディングスとの協業を通じたシェア・ロジスティクス、すなわち集荷物流機能の効率化を推進しています。これにより、両社合わせた保有車両の約20%の削減が可能であり、管理コストの削減

CEOメッセージ

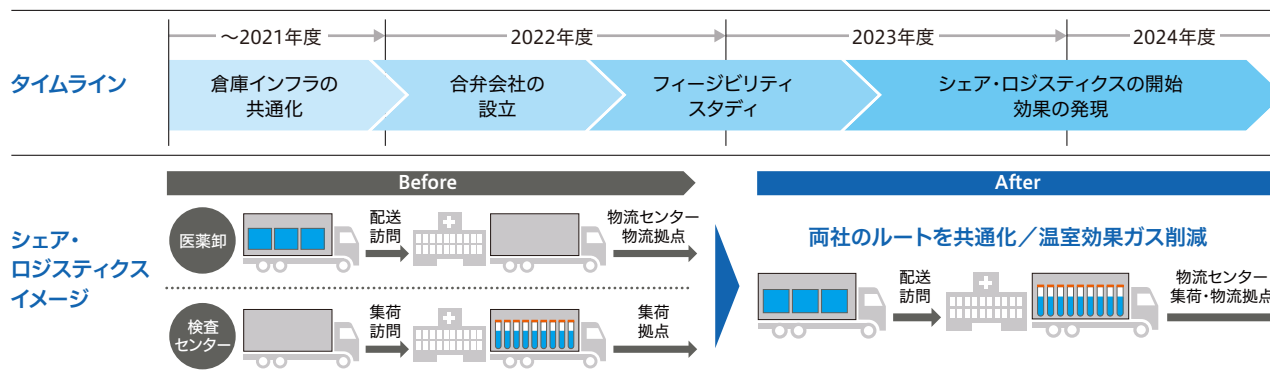
に加え、輸送時の温室効果ガス削減にも寄与できるものと考えています。本協業を通じて、日本の医療における集荷物流プラットフォームの構築にも貢献していく所存です。

2. IVD(臨床検査薬事業)について

この2年間、COVID-19の感染拡大に伴う抗原定性検査や高感度抗原定量検査の需要増により、IVDは売上・利益ともに大幅に伸長しました。また、3年前の中期経営計画で大きな戦略の転換を行いました。それまでの、ルミパルスをグローバルに拡販する方向から大きく舵を切り、競争力のある特長的な試薬を他の試薬メーカーの機台や特性に合わせて開発し生産するCDMO(Contract Development and Manufacturing Organization、受託開発製造)事業の強化にシフトするということです。その結果、多くの海外パートナーと契約締結をすることができ、先方仕様での開発製造も軌道に乗ってきました。この戦略転換には確かな手応えを感じています。

一方、日本国内におけるルミパルス事業の拡大は、今後、新しい特長的な試薬を生み出していくためにも必要不可欠です。当社グループの検査項目のラインアップや抗体精製技術は、国内だけでなく、海外の業界他社からも高く評価されています。その評価が新たな試薬項目の開発への期待を生み、世界中からCDMOの引き合いが増加する、といった事業拡大の好循環につながっています。このように、必要とされる新しい試薬をいち早く市場に提供し、その試薬をさらにCDMO事業で他社に幅広く供給していく流れを確立することが、今後の成長のためには重要です。また本年は、IVDの重点施策の一つであるアルツハイマー関連検査についても、神経疾患領域に関する原料・技術を保有するADx社の買収により、同検査市場に

メディパルHDとの協業



におけるパイオニアとして、さらにプレゼンスを高めることができたと思っています。

国内ルミパルス事業については、グループの営業機能を統合したH.U.フロンティアによって、顧客接点を着実に拡大しつつあります。また、COVID-19感染拡大に伴い、抗原検査用としてルミパルスの機台設置が大きく伸長しました。今後はこれらの機台を活かし、いかに他の試薬の拡販につなげていけるかが課題といえます。加えて、昨年に抗原検査キットである「エスプライン」の薬局販売が解禁になりましたが、これは当社が次にねらうべきBtoCビジネス拡大への足がかりとなるものとして期待しています。

3. HS(ヘルスケア関連サービス事業)について

HSは滅菌関連事業と在宅・福祉用具事業で構成されます。滅菌関連事業は、市場における高いシェアを維持していることや、サービスの品質でも高い評価を得ていることをベースに、H.U.フロン

ティアの営業力を活用してさらなる事業の成長を目指します。在宅・福祉用具事業では、看護師を派遣する訪問看護サービスを中心に提供していますが、今後の高齢化社会を見据えた上で「在宅」が大きなキーワードだと捉えています。訪問看護や、医療器具・介護器具のリース事業での着実な成長が可能と考えています。特に、訪問看護ビジネスはこれから急速に拡大するという予測のもと、医療機関との連携の中で、当社が提供する在宅ヘルスケアサービスはいかにあるべきか、より深く掘り下げて考え、新たな価値創造を追求していきます。

人財育成への思いと取り組み

サステナビリティに関しては、社会の要請に応えて、企業がその一歩先を行く価値をいかに提供できるかが求められます。同時に、企業自らの価値を持続的に向上させていくためには「人財」が最も

CEOメッセージ

重要であることは間違いありません。企業とは、そこで働く人の力の総和で成り立つものであり、将来の成長に向けては、今まで以上に「人財」の育成に注力していく必要があると考えています。

従業員一人ひとりの知見や能力を底上げし、自律的・能動的な「人財」を育成するために、今年1月に「H.U.ビジネスカレッジ」を立ち上げました。全員参加の研修ではなく、手を挙げた人だけが受講する形としましたが、蓋を開けてみると40名の受講枠に対し約140名もの応募がありました。もっとスキルアップしたい、もっと自己成長したいと社内のマインドが変わってきたことを実感しています。今後継続的に「H.U.ビジネスカレッジ」を開講し、すでに受講した従業員に対しては、さらなるレベルアップのための教育プログラムも今後拡充していきます。また、昨年から従業員が受けた研修をWebで自由に受けられるE-learningプログラムも充実させており、今期中には、検査のプロ、営業のプロに必要なスキルを身につける、専門性に特化した教育制度もスタートさせる予定です。

一方で本年、「コトダマ×プロジェクト」という「あいさつ」運動を始めました。今まで以上に従業員全員が積極的に「あいさつ」をすることで社内コミュニケーションの活性化を目指していますが、単純なあいさつではなく、「言葉＝コトダマ」と、言葉にそれぞれの想

いを込めて伝えることで、意識変容から行動変容にもつなげるプロジェクトと考えています。

コーポレート・ガバナンス向上へ

1. ガバナンスの透明性と次の経営体制

当社は指名委員会等設置会社であり、取締役会は社内2名・社外6名で構成される国内では先進的な体制となっています。重要なのは「監督と執行の分離」といった建前ではなく、我々ビジネスを専門に執り行う者と、それを客観的にチェックする方々が公正に議論する、その仕組みがしっかり機能していることです。特に、重要案件についてはつねにオープンに議論しており、幅広い視点からご意見をいただいています。また、中長期に向けた戦略会議を年に3回開催しており、当社の目指すべき方向性について社外取締役と議論を交わしています。

さらに、次代のリーダーの育成、経営体制の構築もガバナンス上の重要なテーマであり、今まさに議論を始めたところです。一朝一夕に結論を出せることではありませんが、この問題については指名委員会で頻繁に意見交換をしています。



2. 事業を通じて社会的使命を果たす

社会に存在する企業として、当社には「検査で日本の医療を支える」というミッションがあります。私たちがお預かりした検体を検査し、詳細な情報を医療の現場にお届けすることで、患者さまは適切な医療行為を受けることが可能になるため、検査データは医療を進める上で最も重要な要素の一つと考えています。医療の流れの中で当社が重要な役割を担っていると考えからこそ、当社は「検査を止めないこと」を絶対的な社是としているのです。

そのために、H.U. Bioness Complexのラボ棟やR&D棟は震度7の地震にも耐えられる免震構造としました。屋内の揺れを抑えることで精密機器に被害を及ぼさず、検査に影響を与えません。また、発電設備や給水タンクを併設しており、停電や断水があっても3日間は問題なく稼働できる設計としました。これらはすべて、与えられた社会的使命を果たすための重要なポイントと考えています。

今後、全国各地のラボの再編を進めていきますが、H.U. Bioness Complexだけは、どのような災害が起きても大きな被害を受けない施設でなければなりません。仮に、大きな災害が発生し、国内の各ラボがすべて稼働できない状況となった場合でも、H.U. Bioness Complexだけは稼働し、必要な検査を継続できるようにしたいと考え、減災・復旧のためのあらゆる対策を徹底しました。検査で日本の医療を支えるためには、BCP(事業継続計画)対策については万全を期したいと考えています。それが当社グループの使命を果たすということだと確信しています。

コトダマ×プロジェクト



社長自らが全従業員に
プレゼンテーション

コトダマバッジ

Part I

成長戦略

Contents

- 11 特集●IVDの取り組み
日・米・欧の3極体制で
新・グローバル戦略を進め、
成長を加速させる
- 15 IVD担当執行役メッセージ
- 17 LTSの成長戦略
- 18 LTS担当執行役メッセージ
- 20 HS担当執行役メッセージ
- 22 R&Dの取り組み
- 24 CFOメッセージ 財務戦略の報告
- 26 CIOメッセージ



β-アミロイド1-40(血漿)測定試薬 (IC)

全自動化学発光酵素免疫測定システム「ルミパルス® L2400」



迅速抗原検査キット「エスプライン® SARS-CoV-2 N」

特集

IVDの取り組み

日・米・欧の3極体制で新・グローバル戦略を進め、
成長を加速させる

Fujirebio Europe N.V. (Belgium)



富士レビオ 相模原工場



Fujirebio Diagnostics, Inc. (US)

IVDは、新・グローバル戦略をグローバル体制で実行・運営しています。

2017年に富士レビオ・ホールディングス株式会社を設立し、傘下に日本の富士レビオ株式会社、米国のFujirebio Diagnostics, Inc.、欧州のFujirebio Europe N.V.などの子会社で構成されるグローバルグループになりました。

毎月、日・米・欧の3極をつなぎ、経営会議を開催し、グループを取り巻く事業環境の変化や戦略テーマなどについて議論しています。メンバーは15名中、7名が日本人という構成であり、日本人の占める割合は50%以下です。

経営会議では、各国の状況を理解した上で新規ビジネス・ディベロップメント、パートナー・マネジメント、グローバルプロジェクトの推進について議論および決議しています。その結果として、既存ビジネスに加え、新しいビジネス機会の獲得が順調に進んでいます。

2022年7月、ベルギーADx NeuroSciences N.V. (以下、ADx社)の全株式を取得し、子会社化しました。

ADx社は、2011年の設立以来、アルツハイマー病をはじめとする神経疾患関連領域に特化してバイオマーカーを開発してきた世界的に著名なバイオテクノロジー企業です。最先端のバイオマーカーの原料および技術等を幅広く有しており、世界中の製薬企業および診断薬企業と提携し、新規項目の開発・実用化に取り組んできました。当社グループはADx社が有する幅広い原料のポートフォリオおよび神経疾患関連領域における最新の技術等を獲得することで、自社プラットフォームである「ルミパルス」向けの専用試薬のラインアップ拡大を加速させるとともに、受託開発製造 (Contract Development and Manufacturing Organization (以下、CDMO)) 戦略を通じて、世界中の診断薬企業に対して提供できる項目ラインアップの強化を目指します。

特集: IVDの取り組み

日・米・欧の3極体制で新・グローバル戦略を進め、成長を加速させる

ポストコロナにおけるグローバル市場の環境変化

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の収束後のIVDにおけるグローバル市場の環境変化について、当社グループでは三つの仮説を立てています。それらは、①「顧客獲得競争の激化」、②「『水平分業』の加速」、③「検査領域の再編」です。

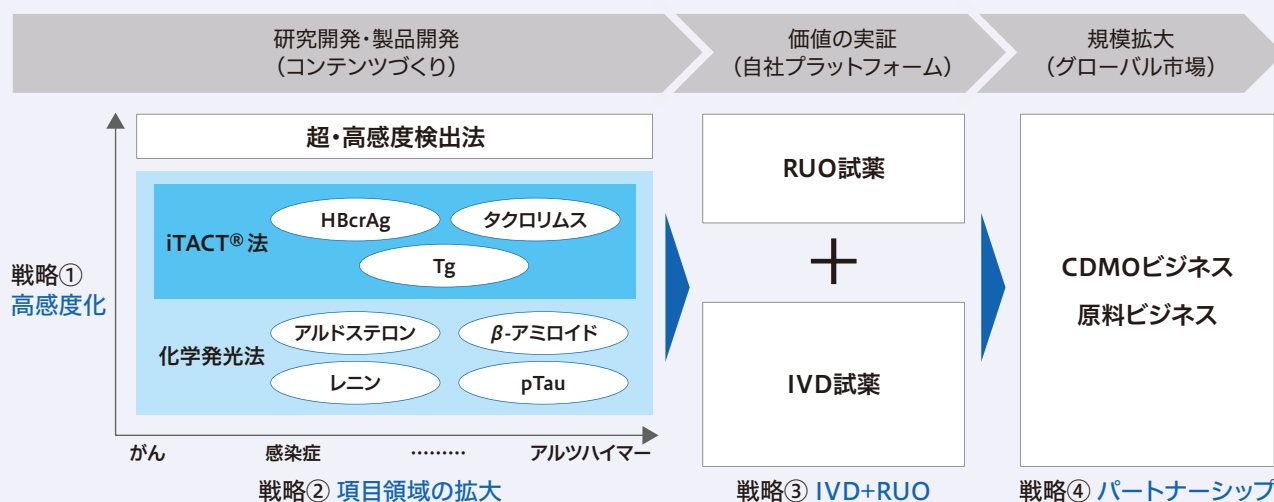
一つ目の「顧客獲得競争の激化」の背景は、複数の検査分野にわたる「総合提案」が一般化する中、診断薬企業の集約化が進み、さらに、各国の薬事登録プロセスが複雑化し、既存製品の維持コストが高くなるということです。戦略に対する示唆として、製品のラインアップ・規模が業界における成功要因となると考えます。

二つ目の「『水平分業』の加速」は、医薬品業界でもみられる状況であり、診断薬業界においてもグローバル規模で進展すると当社は考えます。グローバル各社が項目ラインアップを早期に整備するニーズを高める中、新規マーカーの探索、試薬開発、製造工程の外注化が加速することが見込まれます。当社の戦略への示唆は、グローバル診断薬業界において、試薬CDMO市場が拡大する点であり、すでにその兆候は出ていると考えます。

三つ目は「検査領域の再編」です。今後、検査項目は「汎用項目」と「特殊項目」の二極化が進み、さらには免疫分野の領域にも企業の新規参入があると考えます。検査機器設置スペースの不足、検査技師の人材確保、教育へのコストがかかるために複数台ある機台を集約したいというニーズも高まるとみています。免疫分野では、現在の化学発光法を補完する新しい技術の製品化が求められており、各社の機器・プラットフォーム戦略において大きなポイントになると考えます。

今後の競争環境において発揮すべき当社の「コア(強み)」は、以下の3点と考えます。それは、①「世界“初”の項目・技術を生み出す力」、

IVDの戦略



②「原料から試薬開発／製品化する力」、③「項目・技術の価値を実証する基盤」です。当社では、研究開発および試薬製造を日・米・欧の3極で実施し、新しい技術の探索、特許の出願、抗原／抗体・粒子・基質などの原料の内製化などを進め、コアの一層の強化を目指しています。

新・グローバル戦略の要点

富士レビオには、自社のプラットフォームである「ルミパルス」「エスプライン」向けに開発した試薬をエスアールエルに早期導入し、評価することができるというグループの強みがあります。この活動を通じて、日本国内において、開発した製品の臨床的な価値を実証することができます。また、当社では、他社のプラットフォー

ム向けに試薬をカスタマイズ開発する能力、そして、グローバル市場に供給する品質・製造体制を備えています。つまり、診断薬事業のバリューチェーンの上流工程に強みを有する点が当社の強みであり、この点において世界で追従できる会社は非常に少ないと考えます。

IVDの新・グローバル戦略は、上記の強みを生かした3つの要素から構成されます。

まず、継続的な研究開発活動を通じ、他社が保有しないOnly One項目の製品化を進める「コンテンツの開発・製品化」があります。自社プラットフォームである「ルミパルス」向けに新たに開発した項目数がKPIとなります。

次に、新規項目の臨床的価値を実証すべく、日本国内で販売拡大を進め、また、欧米では臨床データの取得を通じ、「価値の実証」を

特集: IVDの取り組み

日・米・欧の3極体制で新・グローバル戦略を進め、成長を加速させる

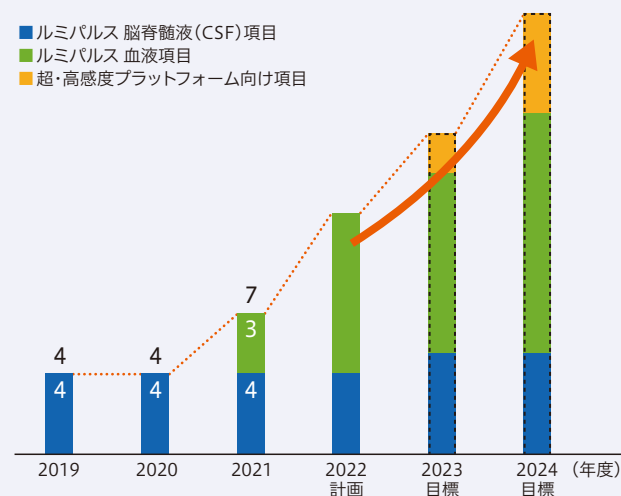
進めます。日本国内の「ルミパルス」の設置機台数やエスアールエルへの採用項目数がKPIとなります。

最後に、自社プラットフォームで価値が実証された項目は、CDMO事業モデルを通じ、世界に広げます。世界中の数万台という免疫検査機台へのアクセスを拡大すべく、世界の診断薬企業とパートナーシップを結び、そして、受託する開発製造項目を増やすことを目指します。主なKPIはパートナー数と受託項目の延べ数になります。

アルツハイマー病領域の研究開発活動の強化

当社では、25年以上にわたるアルツハイマー病領域における研究開発の成果を活用し、アルツハイマー病領域の検査に関する仮説を

アルツハイマー関連検査上市済み項目数



立てて、戦略的にさまざまな手を打っています。三つの仮説は、①「脳脊髄液 (CSF) 検査の自動化・IVD化」、②「CSF検査に加え、血液検査のニーズ拡大」、③「現行の化学発光法では検出に限度がある血液検査について「超・高感度検出による血液検査のラインアップ拡充」です。

「脳脊髄液 (CSF) 検査の自動化・IVD化」ですが、2010年に買収したInnogenetics N.V. (現Fujirebio Europe N.V.)の資産を活用し、グローバル開発体制を進める中、当社では、数多くのアルツハイマー病領域における「ルミパルス」専用試薬の開発に成功しました。現在、脳脊髄液 (CSF) の試薬として、「 β -アミロイド1-42」「 β -アミロイド1-40」「リン酸タウ181」「総タウ」の4項目を有しています。2022年5月には、「 β -アミロイド 1-42」と「 β -アミロイド 1-40」の比率を測定する検査試薬について、米国食品医薬品局 (Food and Drug Administration (FDA))より承認を取得しました。本試薬はアルツハイマー病等による認知機能低下の診断補助を目的としてFDAが承認した初めての体外診断用医薬品になります。

一方で、CSF検査は採取時に患者さまへの負荷がかかるため、血液検査のニーズが高まっています。当社では、CSFの試薬に加え、血液検査用の試薬開発を進めており、血液 (血漿) を材料とした試薬を研究用試薬 (Research Use Only (RUO)) として上市しています。体外診断用医薬品としての登録準備も進めています。2022年3月期中に上市に成功したRUO試薬3項目に加え、2023年3月期中には3項目から5項目のラインアップ追加ができるよう、準備を進めています。

化学発光法の検査感度では限界のある項目については、当社では、現行の「ルミパルス」とは別に、新たなプラットフォームおよび試薬の開発を進めています。それが「超・高感度検出による血液検査のラインアップ拡充」です。すでに「ルミパルス」の数十倍の検出

感度の達成の見込みがあり、2024年3月期中には、RUOとして上市を目指します。日・米・欧各国において臨床データを取得の上、体外診断用医薬品として登録を進める計画です。



富士レビオ・ホールディングス株式会社 取締役
Fujirebio Europe N.V. President & CEO
アルツハイマー/NEUROビジネス担当
クリシチアーン・デヴィルデ

特集: IVDの取り組み

日・米・欧の3極体制で新・グローバル戦略を進め、成長を加速させる

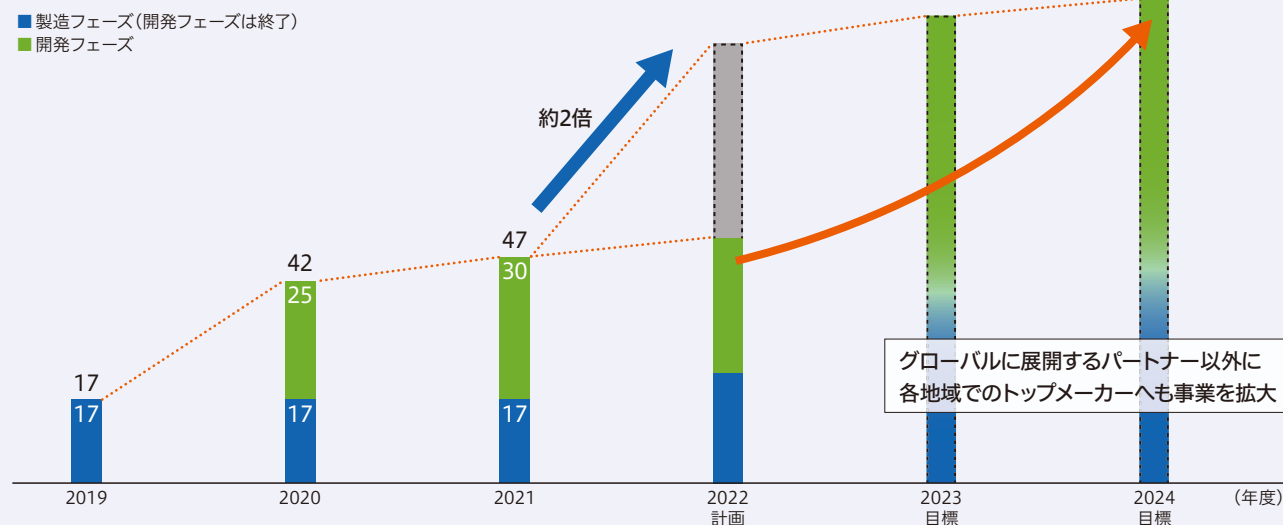


富士レビオ・ホールディングス株式会社 取締役
Fujirebio Diagnostics Inc. President & CEO
CDMO・原料ビジネス担当
モンテ・ウィルツィ

世界に新しい試薬の価値を早く
拡大するため、パートナー企業と
長期的な関係構築を目指す

振り返れば、グローバル診断薬業界の市場環境が大きく変化
中で、当社は2020年以降グローバル戦略を大きく転換しました。

CDMO受託項目数(延べ) ※ 抗体販売の件数は含めず



日本国内では、研究開発活動への継続的な投資に加え、製品化に成功した試薬の価値を実証すべく、グループ力を最大限に活用します。一方、海外展開では、グローバル診断薬業界で水平分業が進むことを想定し、当社が強みを有する試薬開発・製造という上流工程にフォーカスをする戦略をとります。「CDMO戦略」はその戦略の大きな柱です。

新・グローバル戦略への転換後、この2年間で大きく三つの成果があります。第一に、CDMOの受託プロジェクト数が大幅に増加していること。次に、国内「ルミナルス」ビジネスが確実に成長していること。最後に、アルツハイマー項目の開発・上市が順調に進んでいることです。

そもそもCDMOビジネスの売上は、2019年度までは延べ17項目から発現していました。そして新たな体制のもとでの活動と新・グ

ローバル戦略の推進により、2020年度には新たに25項目の受託に成功しました。現在、受託したこれらの開発が進んでおり、2022年度、2023年度から順次開発フェーズが終わり、薬事登録・販売に進みます。今後、受託する項目数のさらなる増加を見込んでおり、さらに2022年度も新たな項目の獲得に向けて新規の商談を進めていきます。

当社は、この戦略に基づき、本領域におけるグローバルトップ企業を目指します。これらの施策を実施することにより、本中期経営計画において、IVDが目標値とする、売上高成長率および営業利益の水準は達成できると考えます。次期中期経営計画以降も、持続的に5%程度の売上高成長率および20%以上の営業利益率を出せる事業運営をしっかりと進めていきます。

IVD担当執行役メッセージ



重点領域へのフォーカス、スピーディな製品開発、グローバルチームで成長を加速する

H.U.グループホールディングス株式会社 執行役 IVD担当
富士レピオ・ホールディングス株式会社 代表取締役社長
石川 剛生

1年の振り返りと今後の展望

2022年3月期は、前期に上市した新型コロナウイルス感染症(COVID-19)関連検査製品の販売が奏功したのと同時に、COVID-19関連製品を除く「ベース事業」も成長させることに成功しました。ベース事業の成長領域は、グローバル市場における「CDMO事業」、「アルツハイマー事業」、そして「国内ルミパルス事業」の三つです。新・グローバル戦略の柱であるこれらの重点領域

を伸ばすことができたことは、非常に意義が深いと考えます。

COVID-19の先行きは依然不透明ですが、ポストコロナの事業環境を見据えて、ベース事業の成長を加速させることが重要と考えます。そのためには、三つの重点領域にフォーカスして、スピード感を持って製品を上市し、グローバルチームが連携してグローバル市場における展開をいかに加速できるかが成長のポイントになると考えます。

グローバルR&D活動の強化

IVDにおける成長のエンジンであり、かつ、生命線は「研究開発力(R&D)」です。つねに他社より一歩も二歩も先を行く製品を開発し、市場に広めることが成長のカギです。そのためには継続的にR&Dを強化し、他社にない技術を用いて、性能の高い製品を早く製品化することが重要となります。製品化に成功した後、日本国内における価値の実証を経て、海外とパートナー向けにCDMO事業を通じて世界に広めることを目指します。

先般、ベルギーのバイオテクノロジー企業であるADx社を買収しました。これは研究開発力の強化のみならず、新たな事業の柱となるアルツハイマー領域の知見やネットワークを獲得するためにも有効であり、ねらった戦略が奏功している手応えを感じています。

新しい検査領域における製品の薬事承認を取得するには時間がかかります。当社は、新しい検査領域の製品開発にチャレンジし、その活動を加速する中、承認取得に時間を要する項目は、まずはRUOで上市する方針をとっています。これらの製品を早く市場に供給し、早くその価値を実証してもらうことを目指します。研究開発メンバーは、日・米・欧の3極に所在しており、それらのメンバーが連携しながら、性能の高い製品を早く上市することを目指しています。これこそ、グローバルR&Dチームの意義であると考えます。

中期経営計画実現に向けた施策の進捗

新・グローバル戦略により、当社の日本国内および海外における戦略は明確になりました。

日本国内においては、H.U.フロンティアによるグループ総合提案や営業力強化を一層進めるとともに、LTS向けの項目内製化・導入を進めることで、成長力と収益力の改善向上を図ります。

海外においては、ビジネスモデルを大きく転換し、CDMO事業を主軸に展開しています。これまでのパートナーは、主にグローバルに展開するIVDプレイヤーでしたが、今年度は、特定の国・地域の市場におけるトッププレイヤーとの連携を進め、パートナー数および受託項目数を増加させます。CDMO事業についても、中期経営計画最終年度には、受託項目数を100項目レベルまで増加させる計画です。まずは、現在受託している開発プロジェクトを確実に製造フェーズへと移行させ、安定供給を図るとともに、新たなパートナーおよび追加の項目の獲得を目指します。

アルツハイマー病領域における診療薬は、欧州、米国に加え、日本でも上市し、販売が進んでいます。各国のKey Opinion Leaderおよび研究機関から高い評価を得ています。今後は、アルツハイマー関連項目をはじめ、独自性の高い項目開発に注力するため、それ以外の既存製品の海外展開地域および項目の「選択と集中」を進めていく計画です。この「選択と集中」により、人材などのリソース、特に研究開発・生産・品質保証のメンバーを成長分野に振り向けることが可能となります。引き続き、成長領域への投資およびコスト構造の最適化を進めることで、来年の半ばには目指すポートフォリオ転換が実現できると考えます。

IVD担当執行役メッセージ

グローバル人材の育成と強化

今後、日・米・欧3極が連携して、さらなる価値創造を目指すためには、グローバルの人材交流を加速していく必要があります。その一環として、本年、日本から欧州および米国に各々複数名の従業員を派遣することを計画しています。アルツハイマー病領域に関する研究が進んでいる欧米で最先端の研究を学び、新しい試薬開発の成果を出してもらいたいと考えています。

当社の海外事業を一層拡大させることを目指す中、日本人が国内だけの勤務に終わらず、海外で勤務することには大きなメリットがあると考えます。世界の最先端の技術を学び、市場の状況を肌で感じることは大きな財産となると考えます。それだけにとどまらず、日本で蓄積した経験や技術を海外のメンバーと直に共有し、それをもとに新しいビジネスチャンスを考えるを通じ、日本で「眠っている“宝”」を新しい事業モデルを通じて、世界に広げることが可能となります。持続的な成長に向けて、こうした人材交流の強化は不可欠であり、人的資本や知的資本の向上につなげていきたいと考えます。

コロナ禍において、日本国内でLTSとIVDが一緒に市場を拡大する経験はとても大きな成果を生みました。IVDで開発した項目は、すぐにエスアールエルに導入され、評価され、改善すべき点のフィードバックが早く来ることはグループの最大の強みであると考えます。「より良いものをより早く完成させる」サイクルが定着し、グループシナジーが一層強化されました。

当社グループがCOVID-19関連試薬をいち早く市場に供給できたことで、医療機関の皆さまから多くの感謝の言葉を頂戴しました。グローバルの従業員一同、社会に重要な役割を果たせたことは大きな自信となり、また臨床検査薬の事業に携わっていることに誇

りを感じています。

このような使命感やモチベーションを新たな挑戦や新たな成長

への力に向けられるよう、引き続き、働きがいのある環境づくりに注力してきたいと思います。

2022年10月の「Fujirebio Holdings Global Meeting」の様子



LTSの成長戦略

I 国内受託臨床検査市場の状況

日本の受託臨床検査市場は、2020年以来の新型コロナウイルス感染症(COVID-19)関連検査の需要によって大きく成長したものの、成熟した市場であることから、医療情勢の変化を受けて厳しい環境が続いています。

当社グループはそのような環境下でもCAGR(年平均成長率)ではコロナ禍前の3年間も+3.9%で成長しており、市場の成長を上回ってきました。

いまだ感染状況の先行きは不透明ですが、ポストコロナにおいても着実に成長軌道を維持するための戦略を先行して準備してきました。それがH.U. Bioness Complexの稼働と、全国ラボ再編による地域最適化という新しい時代の臨床検査の体現であり、今後その成果を確実に顕在化していきます。

II 先端領域貢献とヘルスケア×ICT

LTSは新しい時代の臨床検査を体現するとともに、グループ丸となって新たな価値創造へ向かっています。注力するのは、がんゲノムをはじめとした先端領域での貢献とビジネス機会の創出、そしてヘルスケア×ICTによるヘルスケアサポートの実現と地域医療における包括的な貢献です。グループ一体化営業での総合提案、複合提案を充実させ、地域戦略とチャネル戦略を通じて、顧客基盤をさらに強化しながら事業を拡大します。

検査・関連サービスにおいては健康診断や予防事業の拡大、また食品・環境検査事業にも取り組む戦略です。

これらの戦略を実行することによって、LTSの2025年3月期の中期経営計画の数値目標を達成するだけでなく、医療とヘルスケアの社会的課題を解決していく企業として、将来に向けて飛躍的かつ持続的な成長を図っていきます。

また、シェア物流による業界の垣根を越えた連携も進めており、環境負荷低減と2024年問題を目前にした物流業界が取り組むべきドライバーの働き方改革やデジタル化の推進という社会課題にも貢献していきます。

LTSにおける中期成長戦略

全国ラボ再編と地域最適化

- 検査の集約化・自動処理によるコスト競争力と品質向上、地域医療に必要なラボラトリー構築

集荷・物流機能の改革

- メディアパルとの協業
- アライアンスセンターとの共同集荷体制構築

先端領域貢献

- 先端領域(がんゲノム等)検査受託拡大
- グループ会社による検査開発、ビジネス機会の創出

グループ一体化営業

- H.U.グループでの総合提案／複合提案
- 地域戦略、チャネル戦略

ヘルスケア×ICTの推進

- デジタルを活用したヘルスケアサポートの実現
- 地域医療への価値提供と貢献

顧客基盤・検査サービスの拡大

- 健診/予防事業の拡大
- 食品・環境検査事業の拡大

中期経営計画で目指すゴール

LTSを通じ 医療とヘルスケアの 社会的課題を解決

～飛躍的かつ持続的な成長～

2025年3月期の数値目標必達

- 売上高CAGR:6%以上
- EBITDAマージン:17%以上
- 営業利益率:9%以上

LTS担当執行役メッセージ



H.U. Bioness Complexの全面稼働とともに、先端領域検査を拡充し、成長を加速します

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

1年の振り返りと今後の展望

2022年3月期の業績は、主に新型コロナウイルス感染症（COVID-19）関連検査の受託や空港検疫所における包括的検査サポートの提供ならびにがんゲノムをはじめとした遺伝子関連検査の伸長により大きく貢献しました。その一方で、H.U. Bioness Complexの関連費用の増加等によりCOVID-19関連検査を除くベース事業は前期比減益となりました。

2023年3月期は、H.U. Bioness Complexの全面稼働を最重要課

題として中期経営計画の進捗にフォーカスします。一方、COVID-19の感染状況の先行きは不透明ながら一定の需要は継続するものと予測しています。「医'sアシスト」や「ウィズウェルネス」をはじめとした当社グループの各種サービスを活用し、社会に対してさまざまな形で価値を提供していきます。

新しい時代の臨床検査の体現へ向けて

H.U. Bioness Complexは、新しい時代の臨床検査を体現する施設と位置付けています。ねらいは大きく二つあり、一つは検査の効率・品質を高めるDXの追求、もう一つはゲノム医療や再生医療などに関わるより高度な検査技術の開発です。一般検査ラインはITやロボットを駆使し、完全自動化、かつ24時間稼働により検査の迅速化とコスト低減を実現します。

一方で、がんや難病の治療につながるゲノム解析や血液による認知症の判定など、最先端医療を支える技術にも注力し、競争力を高めていきます。H.U. Bioness Complexは2022年1月より段階的な稼働

を開始しており、2023年5月には顧客移管を含めたシステムの全面切り替えが完了する予定で、全面稼働後はベース事業における売上成長を加速するとともに、グループの収益基盤を強化していきます。

全国ラボ再編については、LTSにおける固定費削減および収益性改善を目的に、2021年5月に福岡SRL Advanced Lab.FMA、2022年3月に札幌臨床と札幌JVラボラトリーを稼働させました。また、地域の医療ニーズに最適化したラボ体制を構築すべく全国46カ所にSTAT（サテライト）ラボを設置完了し、迅速な検査への対応を強化しています。

先端医療領域における成長戦略

現在の医療は「個別化医療」により治療の質を高めることが主流ですが、今後は、疾患の予防や診断・治療・予後の質の向上を目指す「予防医療」「先制医療」といった「オミックス医療」へのニーズが高まり、その実現には、より高度な検査技術が必要となります。先端領域の検査については、引き続き当社グループの強みを発揮して、新たな商品開発を行い、受託体制の強化を継続します。国内最大規模の

先端領域における戦略

技術基盤／人材／組織力の向上	グループR&D統合	● IVD/LTS活動一体化推進およびIVD開発品の同時上市の実現 →R&D起点の連携による上市タイムラグの解消
	戦略的R&D人材の確保	● 人材採用、教育を通じたR&D人材の高度化・多様化 →NGS技術者確保、インフォーマティクス・プログラマーの育成、Dx/Lx*系人材（AI・プログラマー・インフォーマティクス人材）の増強
	新組織の設置	● 先端領域検査技術基盤開発に関する専門組織の設置 →重要性が高かつ専門家確保の欠かせない戦略分析プラットフォーム（NGS、MSなどの）技術基盤・ノウハウの蓄積と人材確保
コロナ経験の活用・拡張		● 大規模案件での自社開発を通じたOJT、アジャイル開発力の強化
オープンイノベーション強化		● 研究公募、SAB（科学顧問委員会）・外部有識者の講演・勉強会実施

※ Lx: Laboratory transformationの略

LTS担当執行役メッセージ

シーケンスセンターであるH.U. Bioness Complexの稼働により、単一遺伝子検査、マルチCDx検査※、次世代シーケンサーによるパネル検査を導入します。また、全ゲノムシーケンスなど大規模ゲノム解析を臨床検査に求められる品質で実施可能な体制も構築し、国の大規模プロジェクトにおいて全ゲノムシーケンス事業を請け負うなど、国内市場の拡大および臨床検査の実装化を牽引します。

市場の拡大が予想される先端医療分野に迅速に対応すべく、R&D、検査、営業、ITの各部門を横断する新しい組織体制を構築し、頭脳と技術を集結して先端領域における検査技術基盤開発に取り組むとともに、積極的に投資を行い、対応していく方針です。

※ がん組織から抽出したDNA・RNAを解析し、非小細胞肺癌患者に対して医薬品の適応を判断する検査

グループシナジーによる成長加速

2022年3月期は、LTS×IVD×HSのグループシナジーにより、大規模イベント案件や空港検疫などの案件獲得等で成果を挙げました。

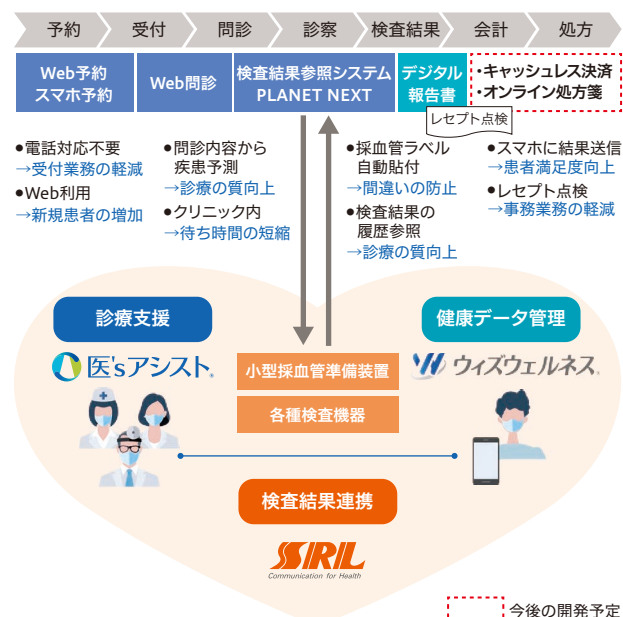
ヘルスケア ICTの推進



2023年3月期は、引き続き「総合提案」「ルミパルスへのアドオン」「エスプラインによる物販事業拡大」「ヘルスケア×ICTによる地域戦略実行」などの施策により売上成長を加速します。グループ一体化営業については、H.U. Bioness Complexで処理する検体の確保を目的に、引き続き顧客獲得に全力を挙げて取り組んでいきます。また、営業統合会社であるH.U. フロンティアの営業力をさらに強化し、開業医を中心とした顧客の獲得拡大を図るとともに、グループ総合提案による大型案件獲得を加速していきます。

ヘルスケア×ICTの推進については、医針盤サービスの拡大によ

「医'sアシスト®」と「ウィズウェルネス®」による連携・業務効率化～予約から検査結果報告までスムーズに



り新規商談の獲得に取り組む一方、地域の医師会センター支援ツールの提案等により地域医療の活性化に貢献します。また、グループ連携病院など、中核病院のニーズに合わせたソリューションの提案や提携の強化により新規顧客の獲得を図っていきます。「医'sアシスト」は医療機関の診療業務支援システムであり、「ウィズウェルネス」は検査結果を中心とした診療データをアプリで持ち運べる仕組みです。このようなICTサービスの連携によって診療の質、効率、利便性の向上に貢献します。

集荷・物流を含めた収益構造改革

収益構造の改革については、集荷・物流機能の再編およびコスト構造の最適化の両面で進めています。

まず集荷・物流機能の再編では、2022年4月に株式会社メディパルホールディングスとの合併会社「株式会社メディスケット」を設立し、自社の集荷・物流効率の向上のみならず、他社への集荷サービス提供の拡張を目指しています。具体的には、集荷コスト15～20%削減(2019年度比)、両社のルート共通化により温室効果ガス削減、保有車両の約20%削減を目標としています。

さらに戦略的なコスト構造改革に向けて、SCT(Strategic Cost Transformation)2022室を設置しました。この新たな組織を軸に、業務・サービスの適正化やペーパーレス化など、多角的な見直しを実施しています。

これらの施策を通じて、業界のリーダーとして新たなビジネスを構築していきます。同時に、高品質な検査の提供とコスト競争力の向上により、お客さまに選ばれる検査会社となり、さらなるシェア向上を達成していきます。

HS担当執行役メッセージ



従業員エンゲージメントを高め、 現場DXを着実に成果へ 結びつけます

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

1年の振り返りと今後の展望

2022年3月期について、滅菌関連事業は物販を中心に伸長しましたが、大口顧客の医材預託品販売からの撤退や会計基準の変更、人件費増加等の影響で減収減益となりました。在宅・福祉用具事業も堅調でしたが、将来に向けた福祉用具の仕入費用の増加などで減益となりました。2023年3月期は売上成長に注力します。

両事業に関しては、医療従事者の働き方改革によるアウトソース需要の拡大や在宅サービス利用者の増加を受け、堅調な市場の成

長を見込む一方、今後は顧客価値を高め、持続可能なビジネスモデルを確立する必要があります。中期経営計画の進捗に関しては、昨年度の「地ならし」をベースに2024年度を「ジャンプ」の年にすべく、今年度は計画完遂に向けて重要な「ホップ」の年と位置付けています。

現場DXを推進し、より働きやすい環境へ

両事業の共通課題は、「労働集約的なオペレーションを、いかに変革し、効率化し、成長させるか」です。そのためには効果的な人材教育と現場の生産性向上が必須と考え、「現場DX」の構築・推進に注力しています。その取り組みの一つが電子・動画マニュアルの活用です。これにより現場教育の効率化のみならず、顧客と電子的にマニュアルを共有することで、当社のサービス品質のアピールにもつながっていきます。また、現状、紙ベースであることが多い手術手順書を電子・動画マニュアル化することにより、手術に携わる看護師の方の学習とOJTをサポートし、さらには医療従事者の働き方改革にも貢献することで、DX自体のビジネス化も可能になると考えています。また、クラウド録画カメラについても、すでに当社のすべての院外滅菌センターに設置済みです。現在、出資しているAIベンチャーと共同で動画をAI解析し業務改善等に活用するためのPoC(概念実証)を進めており、その成果を院外センターだけでなく、当社が受託する病院内の中央滅菌材料室(中材)にも展開していく計画です。

従業員エンゲージメントを高めるために

もう一つ重要な共通課題は従業員エンゲージメントの向上です。本事業は、社会から必要とされる大事な仕事である一方、人の手が

かかる仕事でもあります。従業員をサポートする現場DXを推進するものの、すべてを自動化することはできません。そこで、従業員一人ひとりが仕事の目的を理解し、責任と誇りを持って働けるような環境づくりに力を入れています。

その第一歩として、滅菌事業の日本ステリは2022年7月に、在宅・福祉用具事業のケアレックスは2021年11月に「パーパス」を制定しました。「ここで働くことの意義とは」「将来、どんな会社になっていたか」をテーマに、若手メンバーが集まり議論を重ねた上で、経営陣に提案してもらい、決定しました。

パーパスに「笑顔」という言葉を使うのは、経営陣にはない発想です。日々忙しく苦勞も多い職場で「笑顔」は重要であり、お客さまや仲間と一緒に笑い合える、つまり「Win-Win」になるキーワードだと、私も新たな気づきをえました。パーパス制定後は対面でのタウンホールミーティングを開催し、各現場のメンバーと経営層が直接対話を行っています。パーパスをお題目に終わらせることなく、行動変容と実践に結びつけられるよう取り組んでいきます。

経営理念(パーパス)

Next value for Smiles

- 滅菌をコアにヘルスケアを支え
笑顔をひろげる架け橋に

(日本ステリ株式会社)

Better life with CARE

- すべての人が自分らしくあるために
上質なサービスを追求し続けます

(ケアレックス株式会社)

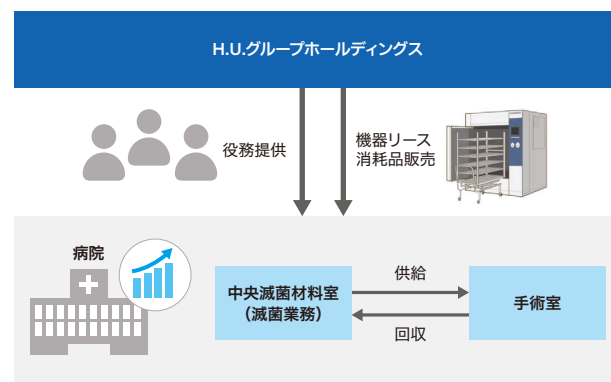
HS担当執行役メッセージ

減菌関連事業

院内常駐の強みをフルに活かす

病院の経営環境は厳しさを増していますが、当社の従業員が院内に常駐することで医療従事者との意思疎通を深め、その上で医療機関の課題解決、つまり効率化やコスト削減等に貢献できるサービスを展開していきます。具体的には、グループ総合提案や手術室を含む全面受託化、役務の業務範囲拡大等により収益拡大を図ります。物販・リースについては、これまでは中材で扱う滅菌器が中心でしたが、手術台やベッド等も幅広く扱い、病院との厚い信頼関係を築いていきたいと考えています。また前述の電子・動画マニュアル導入は差別化戦略の面で重要です。当社が24時間サービスを提供していない病院では、休日や深夜に看護師の方が滅菌作業をする必要があり、看護師にとっても二次元コードですぐに参照可能な電子・動画マニュアルは必要不可欠になると考えます。前述の手術手順書のDXを含め、医療現場におけるDX推進にも貢献していきます。

院内常駐でのサービス提供が病院経営の効率化へも貢献



Topic 本物の手術台や機器等を備えた
研修センターを開設

2022年5月、「NSTトレーニングセンター台場」が完成しました。リアルに再現したオペ室で当社の「手術業務支援サービス」を担う従業員が事前に研修を受け、実際のオペに臨んでも冷静かつ的確に行動できることを目的とした研修施設です。新卒採用や商談の場としても活用しています。



オペ室の術前準備から術間／術後清掃に至るまでの一貫したサービスを提供するためのトレーニングを行う

| 在宅・福祉用具事業

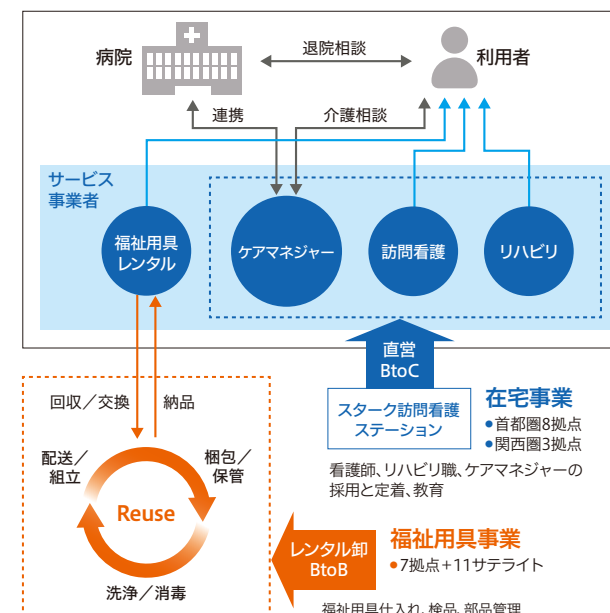
拠点拡充と在宅事業の規模拡大に注力

福祉用具事業では、メンテナンス・倉庫機能を持つ東京支店が今年中に稼働開始の予定です。各地で物流拠点を拡充し、顧客の近くに配置することで配送の迅速化・顧客サービス向上を図ります。また多目的洗浄機等を順次導入し、メンテナンス機能の自動化・省力化を推進しています。

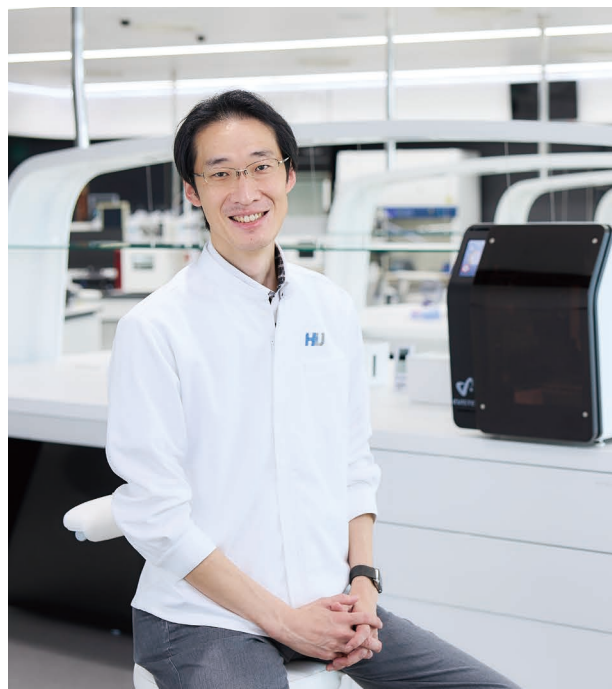
在宅事業では、今年7月に株式会社ガイアメディケアと資本業務提携を行い、採用や教育・研修における連携や人事交流を推進していきます。人材やサービス提供エリアを両社で補完し合うことで首都圏を面でカバーする体制を構築していきます。また、自費によるリハビリサービスを提供する施設の1号店を東京都江戸川区にオープンしました。この1号店を皮切りに、リハビリのDXにもチャレンジします。

さらに、昨年12月より、「訪問採血と血液検査サービス」の展開を開始しています。検査をコア事業とする当社グループが運営する訪問看護ステーションならではの新しい価値提供により、競合他社との差別化を図ってまいります。

在宅サービスを受ける利用者をBtoB、BtoC双方からサポート



R&Dの取り組み



H.U.グループホールディングス株式会社 執行役 研究開発担当
小見 和也

H.U.グループでは、つねに未来の医療・ヘルスケアのあるべき姿を想像し、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。

創業以来培ってきた検査・診断に関わる技術力・開発力に加え、2017年には合同会社H.U.グループ中央研究所(以下、中央研究

所)を設立し、従来のR&Dのスタイルにとらわれない多様な活動を通してイノベーションの創出を目指しています。

グループR&D体制と研究開発の強化

グループ全体のR&D組織一体化を推進するため、2020年度にR&D統括本部を設置しました。各事業R&DおよびコーポレートR&Dが各々の活動に注力しながら、グループ全体での戦略・課題・リソース等の有機的な連携を推進・強化することで、当社グループの強みを活かした新たな価値創出を目指しています。

IVD R&Dの保有する診断薬開発に関わる着実な技術基盤をさらに強めつつ、LTS R&Dの新規技術評価および導入のノウハウを活用することで、独自性の高い新製品の早期開発および実装が可能となります。また、コーポレートR&Dを中心として、新規で多様な技術・テクノロジーを早期に取り込むことで、新技術・新領域で

の製品・サービス開発が可能となり、これまで以上に当社の技術基盤を活用した社会・医療・ヘルスケアへの貢献が可能となると考えています。

コーポレートR&D部門である中央研究所では、中長期的な研究開発活動を担います。グループ内外の企業・機関との協業を積極的に推進し、将来のグループ成長を支える新技術・事業の創出等を通じた中長期的成長の実現を目指します。単なる基礎研究、技術の開発にとどまらず、医療や社会課題の解決を目指した研究開発および実装活動を実施しており、グループ研究開発の中核拠点として独自の基盤技術開発・人材育成を進めています。また、中央研究所をハブとしてグループ各事業が有機的に連携することで、スピーディな開発・評価が可能となり、グループシナジーを活かした研究開発が加速しています。中長期的に、技術と事業モデルの革新・融合を通じて、新たな産業の創出を目指します。

IVDのR&D部門では、免疫測定関連領域で50年以上積み上げた着実な技術基盤に加え、iTACT法^{※1}等の独自の新技術を活かした「Only One」の高い臨床有用性を有する製品の開発を通じて医療の発展に貢献します。特に、従来からの技術的強みであった、がん、感染症等の領域に加え、近年はアルツハイマー病を含む神経疾患領域での研究開発を積極的に進めており、独自性の高い試薬の開発に成功しています。今後も、がん、感染症、神経疾患に加えて薬物モニタリング、炎症性疾患など多様なパイプラインの開発を進めます。また、超・高感度化による新規臨床有用性の提供を目指し、新規プラットフォームの開発も進めています。

LTSのR&D部門では、一層高度化・複雑化する検査技術に着実に対応し、独自検査項目の早期導入と開発を目指しています。特に、がんや希少疾患領域でのゲノム医療・次世代検査サービス提供体制の構築を目指し、大量データ処理を可能とするバイオインフォ

H.U.グループのR&D体制



R&D連携によるイノベーション

R&Dの取り組み

マティクス※2解析機能を整備しました。H.U. Bioness Complexに臨床検査レベルでの全ゲノム解析(Whole Genome Sequence)体制を構築することで多数の臨床検体の解析を実現しており、今後の個別化医療・ゲノム医療を支えます。また、中央研究所と連携したAI・ロボット等の新規テクノロジーの積極的な導入により、高品質かつ低コストでの検査提供を実現することで医療の持続的な発展に貢献します。

※1 iTACT(immunoassay for Total Antigen including Complex via pre-Treatment):検体に前処理を加えることで、従来技術と比較して対象物質の正確な測定を可能とする富士レビオの独自技術。「ルミパルスプレスト iTACT Tg」「ルミパルスプレスト iTACT HBcrAg」「ルミパルスプレスト iTACT タクロリムス」等の製品に続き、豊富な開発パイプラインを有しており、臨床有用性が高く、より正確な診断法の開発が期待されます。

※2 バイオインフォマティクス:生命科学(バイオロジー)と情報科学(インフォマティクス)の融合分野であり、DNAやRNA、タンパク質をはじめとする、生命が持つさまざまな「情報」を対象に、情報科学や統計学などの手法を用いて解析する研究、もしくは解析法自体を開発する領域。ゲノム医療、個別化医療の実現には必須の技術であり、人材の確保・育成を積極的に進めています。

新たなR&D体制から生み出されるイノベーション

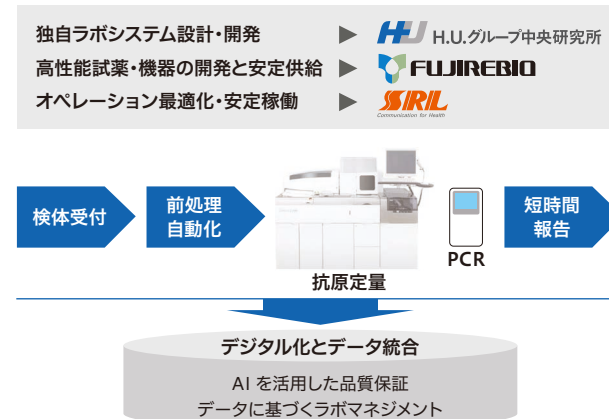
新型コロナウイルス・パンデミック関連の技術・サービス開発での実績

新型コロナウイルス感染症に対して、当社R&Dがこれまで培ってきた技術やノウハウを最大限活用することで、他社に先駆けてPCR検査体制構築、抗原検査試薬の開発に成功しました。その後も全自動インフルエンザ検査試薬、SARS-CoV-2抗体試薬、変異株ゲノム解析法等を継続して開発しています。また、各R&D部門がそれぞれの強みを発揮することで、高感度抗原定量検査とPCR検査法とを有機的に結合し、短時間に大量の感染症スクリーニング

検査を可能とする「パンデミック対応Dx検査システム」の開発にも成功しました。空港検疫・各種イベント・大規模スクリーニング事業等の大量かつ安定的な検査を必要とするさまざまな場面で広く活用されており、社会・経済活動の再開に向けて活動しています。

当社グループR&Dの活動は、研究所の中だけにとどまらず、医療・ヘルスケアの現場に新たな技術・ソリューションを実装することでその技術革新を主導し、次のパンデミックに対しても継続的なイノベーションの創出を実現していきます。

パンデミック対応Dx検査システム



グループR&Dの連携が実現した「Dx検査システム」データの利活用・AI活用をベースに短時間・大量処理が可能でスケールアップが容易な新検査システム。検体受付から平均して2時間以内に約1,500件/hの検査結果を報告(2021年7~9月実績)

次世代医療・ヘルスケア関連の技術開発の推進

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。そのような大きな環境変化に即座に対応できる人材・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・人材育成を積極的に推進します。

さらに、M&A・アライアンスやオープンイノベーションも積極的に推進し、国内外の大学や医療機関・研究機関、企業など外部の技術・事業基盤も活用、取り入れることで、価値ある製品・サービスをいち早く市場に送り出すことを目指します。

多様な高度人材が支えるNo1, Only1の研究開発



CFOメッセージ

財務戦略の報告

利益重視・コスト構造の最適化を 継続し、中長期の成長に向けた 財務基盤を整備します

2022年3月期を振り返って

2022年3月期の連結売上高は2,729億円(前期比22.4%増)となりました。セグメント別のLTSにおいては、PCR検査の受託数の増加や空港検疫所における入国者検査の増加に加え、がんゲノムといった遺伝子関連検査項目の増加などが牽引し、大きく増収となりました。また、IVDにおいても同様に、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)関連として「ルミパルス」「エスプライン」の販売が伸長したことなどにより増収となりました。そのうち、COVID-19関連検査による売上高は363億円増の666億円ですが、COVID-19関連を除いたベースの売上でも前期比7%増の136億円の増収となりました。

四半期ごとの売上高をはじめ、EBITDA、営業利益については、COVID-19関連検査による売上高と利益の貢献により、収益性は大幅に改善しており、高い水準で推移しています。

特に営業利益については、COVID-19関連検査により増収したLTSとIVDが利益成長を牽引し、505億円(前期比98.8%増)となりました。経常利益については、持分法投資損失、債務保証損失引当金の繰入などがあったものの、営業利益の増加により、474億円(前期比86.3%増)となりました。当期純利益については、H.U.グループの子会社における減損損失、投資有価証券評価損、その他の投資評価損などの特別損失を計上しましたが、経常利益の増加により、296億円(前期比69.5%増)となりました。

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

これらの結果として、中期連結数値計画に対する進捗に関してはすべて前倒しで達成しています。連結での営業利益率は18.5%、EBITDAマージンは23.9%を達成、ROE(自己資本利益率)、ROIC(投下資本利益率)についても、それぞれ23.2%、15.4%を達成し、いずれも中期経営計画目標の水準を超えています。

キャッシュ・フローと自己資本比率を重視

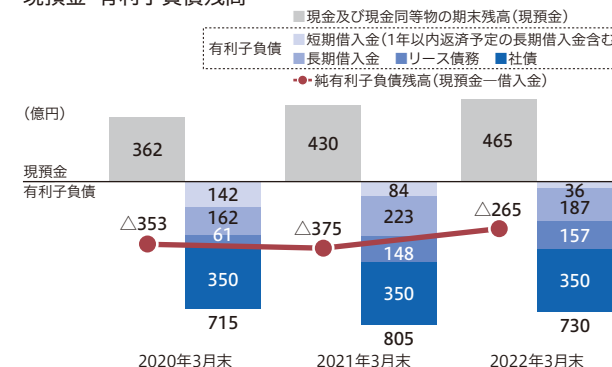
2023年3月期は将来に向けた準備の年と位置付け、ポストコロナの状況でも利益を出せる体質への転換を目指します。そのための取り組みとして、H.U. Bioness Complexの安定稼働と自動化による原価低減を中心に、ITシステム統合や資材調達・設備投資の最適化、集荷物流コストの削減などを実行していきます。コスト構造の最適化と収益性の改善を確実に実行し、2024年3月期以降は収益拡大フェーズへ移行します。

CFOとして重視している財務指標は二つ。キャッシュ・フロー(CF)と自己資本比率です。まずキャッシュ・フローについては、特に、5年間累計CFにウェイトを置いており、営業CF1,500億円以上とフリーCF500億円以上という目標に向かっていきたいと考えています。

目標の達成のためには、投資の厳選を徹底するとともに、ワーキングキャピタルについては在庫コントロールをよりきめ細かく行い、キャッシュ・コンバージョン・サイクルの最適化を引き続き進めていきます。

もう一つは、自己資本比率40%以上の維持です。これは最終目標ではなく、つねに40%以上を守ることです。会社が、リスクを積極的にとっていけるというのは、いかに財務基盤がしっかりしているかということなので、有利子負債を減らすことも含め、自

現預金・有利子負債残高



CFOメッセージ

財務戦略の報告

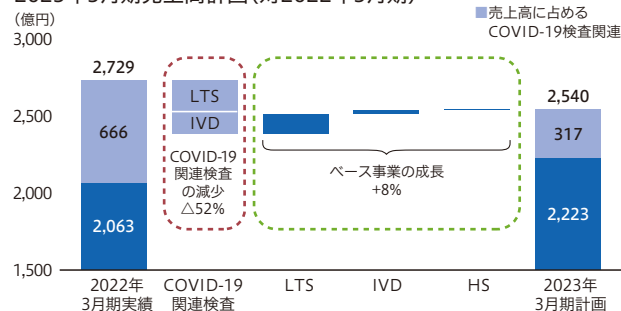
己資本比率40%以上をキープできるよう、きちんと見ていきたいと思っています。

なお、2022年3月末の現預金・有利子負債残高については、現預金から有利子負債を控除した純有利子負債残高は約265億円となっています。

中長期の成長に向けた財務戦略

2022年3月期の業績は、COVID-19検査関連で上ぶれた数字ですので、このまま好調が続くとは考えていません。2023年3月期の売上高計画については、COVID-19の状況などを考慮し、売上面では2022年3月期と比較して、全体で7%の減収を見込んでいます。ただ、その中でCOVID-19検査関連売上高が約52%減少するものの、ベース事業では約8%の成長を計画しています。

2023年3月期売上高計画(対2022年3月期)



中長期的な設備投資と減価償却について、H.U. Bioness Complex関連におけるプロジェクト全体の投資は2023年3月期に完了する予定で、その投資に伴う減価償却費は2024年3月期にピークとなる

見込みです。そのため、2023年3月期の設備投資額は288億円を計画していますが、2024年3月期以降の投資水準は、おおむね年間150億円程度を想定しています。また、5年定額償却であるH.U. Bioness ComplexのITシステム投資の償却が終了することなどから、2027年3月期以降の償却費は徐々に負担が減少していくと考えています。

また、研究開発費の推移および見通しについてですが、IVDにおいては「ルミパルス」の新規項目開発や超・高感度検出技術の製品化を目指し、IVDの売上に対して10%以上を目安とした研究開発費を継続的に投下していきます。

さらに、中央研究所を中心に進めている基礎研究向けの研究開発費についても継続的に強化していく計画です。

2023年3月期の計画サマリーでは、売上高、営業利益以外での各種利益、ROE、ROICに関する計画を公表しました。上期・下期のバランスやセグメントの計画については、これまでの感染状況の推移や足元の状況、さらにH.U. Bioness Complexの稼働に伴うプラス・マイナス影響が徐々に影響してくる考えられます。なお、1株当たりの配当金は2022年3月期並みの125円を予定しています。

人的資本の強化に向けて

当社グループのMissionを実現し、「検査を絶対に止めない」という社会的使命を果たすために、そのキーとなるのは「人材」です。時代の変化を捉え、会社を変革し成長させていく、その主体である「人」の自立的な成長を、会社は働きがいのある環境づくりを通じてサポートしていきます。そうした会社の姿勢や取り組みを積極的に開示することで、当社グループが求める人材の確保にもつながると思っています。例えば、社内コミュニケーションを良くする取組

みを、経営陣、管理者が率先して実践し、自分はどうなりたくてどうしたいのかを考え実践する自立自走の文化を育もうとしています。従業員エンゲージメントが向上すれば、推進している施策が適切であったかどうか、ある程度はわかりますので、今後もしっかり見ていきたいと思っています。

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。2022年3月期末における調達資金充当状況は下記のとおりです。

調達資金の充当状況

(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)	24,924
2020年3月期～2022年3月期における支出(実績)	
新セントラルラボ システム	15,334
機器	8,590
計	23,924
2022年3月期末の残高	1,000

アウトプットレポート

(百万円)

新たに導入した機器・ITシステム	投資額	稼働時期
受付機器	531	2022年3月期
検査機器	677	
中央検体保管庫	1,118	
ソフトウェア	12,465	

※ アウトプット・アウトカム・インパクト指標のレポートについてはH.U. Bioness Complex全面稼働後に開示予定

CIOメッセージ

ヘルスケア業界のイノベーター として技術革新の基盤をつくる

H.U.グループホールディングス株式会社
執行役 兼 CIO(チーフインフォメーションオフィサー)

清水 俊彦

| CIOの役割と取り組み

CIOとしての私の責務は、グループ経営ビジョンの実現に向けて、ヘルスケアの新たな可能性を形にしていくための情報化戦略の実行を通じて事業の成長を支えることです。そのためには、ITシステムの構築・運用による業務の効率化と安定稼働を確保することを基軸に、ITを活用した事業の革新を推進することが重要だと考えています。

| 技術革新基盤の構築に向けて

当社グループは、検査・関連サービス事業、臨床検査薬事業などを中心にライフラインに関わる社会インフラ企業として、検査とそれに関連するサービスを24時間・365日止めることなく提供しています。患者さまの健康や生命に関わる事業を支えるため、信頼性の高いIT基盤を構築し、強い使命感を持って運用しています。

加えて、クラウドやIoT、AIなどデジタル技術の急速な進歩に伴い、ITをテコに業務プロセスを抜本的に見直し、事業を変革していくことも重要な役割です。デジタル技術でヘルスケアの各事業の強化・効率化を進めるとともに、すべての人に最適なヘルスケアを届けるためのICTプラットフォームを構築します。

| 全国ラボ再編と一気通貫のシステム統合

ITを駆使した事業変革に向けた最も大きな取り組みは、H.U. Bioness Complexの構築と全国ラボの再編です。H.U. Bioness Complexを中心に全国の検査拠点を束ね、検査の完全自動化・24時間稼働により、1日30万件を超える検査処理能力を持つ日本最大の臨床検査プラットフォームを構築します。「検査を止めない」ための、ミッションクリティカルなきめ細かいシステム運用で、飛躍的な生産性向上と信頼性確保の両立を実現します。

併せて、業務・システムを全面的にスリム化する「断捨離DX」を行い、より強固な業務体質へ移行することで、検査技師等の高度なスキルを持つ専門人材が特殊検査や分析に集中できるオペレーション環境を実現します。

| さらなる事業変革の推進

さらに二つの大きな取り組みを行っています。一つ目は、顧客接点の拡大と高度化です。コールセンターをH.U. Bioness Complexへ集約し、クラウドコールセンター技術とAIアシスト機能を活用して、専門スタッフがリモートでお客さまに対応するサービスを可能にしました。また、お客さまからのお問い合わせ・ご要望に対し、これまで主要グループ3社(エスアールエル、富士レビオ、日本ステリ)が商品・サービスごとに実施していたCRM機能を統合し、ワンストップでのサービス提供を開始しています。将来的には、電話やメールに加えてSNSやWebチャットなど、コミュニケーションのオムニチャネル化により、さらなる利便性の向上を目指します。

二つ目は、検査薬製造ラインを軸にしたサプライチェーン改革です。販売・調達・生産・保管・配送などの各システムを連携させて需



要変動に耐え得る「供給柔軟性」と「在庫の最適化」を両立し、コストダウンとキャッシュ・コンバージョン・サイクルの改善を図ります。

直近では、AI搬送ロボットを導入した厚木の新物流センターに物流拠点を集約して処理能力の倍増と省力化を実現しました。

また、グループ各社のバックオフィス系システムを統合し、業務の標準化・メンテナンスの効率化を図っています。

| 今後のDXの方向性

当社グループの事業変革(DX)の方向には二つの軸があります。一つは、デジタル技術を用いて業務プロセスを抜本的に見直し、効率化とコストダウンを図るリーンオペレーションの推進です。もう一つは、デジタル技術やデータを中軸にしたお客さまサービスの革新、さらには新しいヘルスケアサービスや事業の創出です。効率化した業務の核(点)と核(点)をITで線につなぎ、さらにグループ全体の面に広げ、社外ともつながった立体的な事業モデルに発展させることで、当社グループの事業変革(DX)を推進していきます。

CIOメッセージ

ICT／DX人材の登用・育成

ミッションクリティカルなシステムを支えるプロジェクトマネジャーやIT専門技術者を中核に、IT活用によってビジネスを変革し創造できる人材の登用・育成に注力します。求めるDX人材像は、次の3領域で定義しています。第一に、グループのビジネスや業務を全社視点でつなげ、改革できる「横串DX人材」。第二に、データサイエンスや機械学習などの専門技術を駆使して課題を科学し、解決できる「データ活用DX人材」。第三に、事業環境や技術の動向を俯瞰し、次なる事業の発展を見据えて形づくっていける「不連続DX人材」です。最終的な理想としては、企業内のアントレプレナー精神を持ち、ITで事業を生み出すような人材を育てていきたいと考えています。

新たなデジタルヘルスケアを目指す

ゲノム医療や再生医療などの先端医療の進展をはじめ、個別化医療、予防医療、オンライン診療など、ヘルスケアの領域が縦横に急速に広がるなか、これらをうまく連携して進めるためにはICTが不可欠となっています。特に、ゲノム解析での膨大なデータ処理や画像診断におけるAIの活用など、新たなデジタルヘルスケアを目指すための技術革新基盤の構築は必須です。

国の「データヘルス改革」にもあるように、個人のヘルスケアデータの集積や、病院や医療機関、行政機関の間におけるデータ交換のために、電子カルテ、電子処方箋、健診データPHR(Personal Health Record)などデータの標準化が進み始めています。当社グループはいち早く、医針盤の「ウィズウェルネス」でこのPHRを活用した個人と家族のための健康管理サービスを展開しています。蓄積された健康データから個人や家族の健康状態を把握し、医療

機関とも連携できるシステムとなっています。

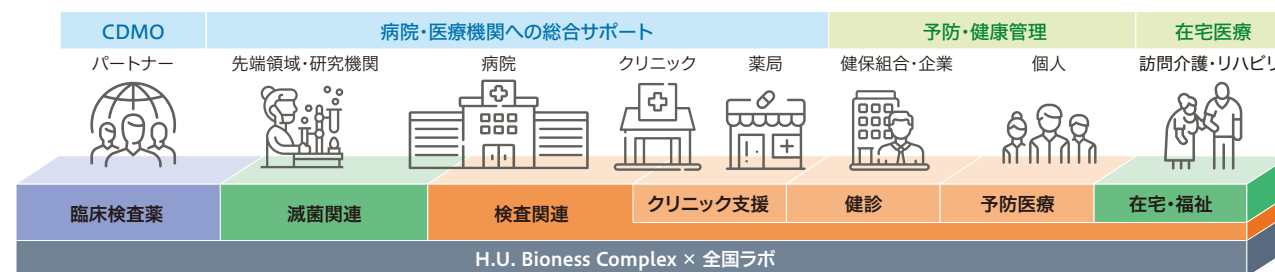
空港検疫では新型コロナウイルス感染症検査に対応するためMVP(Minimum Viable Product)によるアジャイルで高信頼度のシステム構築を行い、検査サービスを迅速に立ち上げました。また出国時の陰性証明書発行についても「ウィズウェルネス」を活用したサービス

により、検査結果証明の提示・確認の利便性が向上しました。

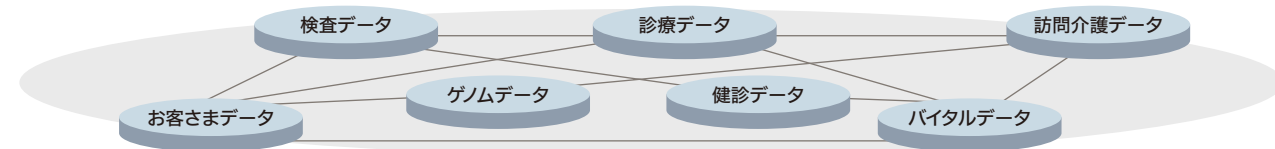
医療サービスの世界をより良く変革していくために、今後もデジタルとICTの力を最大限に活用して、検査を中心としたヘルスケア事業の新たな価値を創造します。

ヘルスケア×ICTプラットフォーム

■顧客・サービスレイヤー



■データネットワークレイヤー



■ITインフラレイヤー



Part II

経営基盤

Contents

- 29 H.U.グループのマテリアリティ
- 30 サステナビリティ・マネジメント
- 31 非財務資本強化1 知的資本
- 32 非財務資本強化2 人的資本
- 36 非財務資本強化3 環境・エネルギー
- 40 非財務資本強化4 サプライチェーンマネジメント
- 41 コーポレート・ガバナンス
- 44 役員一覧
- 45 社外取締役の見解
- 46 役員報酬
- 48 リスクマネジメント
- 50 コンプライアンス



新入社員研修



H.U. Business College 2022

ビジネス知識を基礎から学べる学校

H.U.ビジネスカレッジ 開校！

「H.U.グループ初の完全公募型の学校」
H.U.グループ初の挙手制によるプログラム
応募は皆さんの意思次第です！

カリキュラム	●持続的に成長するには ●論理的思考 ●マーケティング ●アカウンティング ●IT 他7カリキュラム
開校期間	2022年1月～12月
応募開始	2021年10月8日

その他講座についても、豪華講師陣があなたの学びを応援！
10月8日に募集の概要を公表します、ご期待ください！

H.U. H.U. GROUP

H.U.ビジネスカレッジ 募集ポスター

お問い合わせ先
HUHD人事部 人材開発部 人材開発課
huga_hr_learning@huga.com

E-learning

サステナビリティに関する用語

CSR (Corporate Social Responsibility)	企業の社会的責任	サステナビリティ (Sustainability)	環境・社会・ガバナンス
SDGs (Sustainable Development Goals)	持続可能な開発目標	ESG (Environment, Social, Governance)	

当社は、2021年7月より、CSRやサステナビリティに関する用語を定義

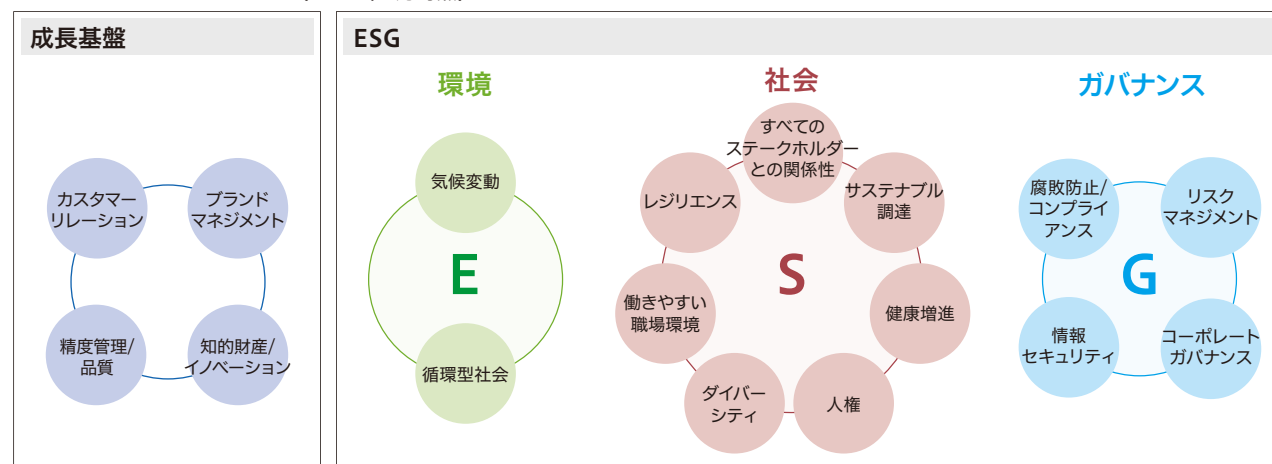
H.U.グループのマテリアリティ

H.U.グループでは、ESGの観点だけでなく、顧客資産、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。当社グループのMission, Visionや中期経営計画、ISO26000のガイドラインなどを踏まえてマテリアリティを特定しており、2021年7月に改定を行いました。

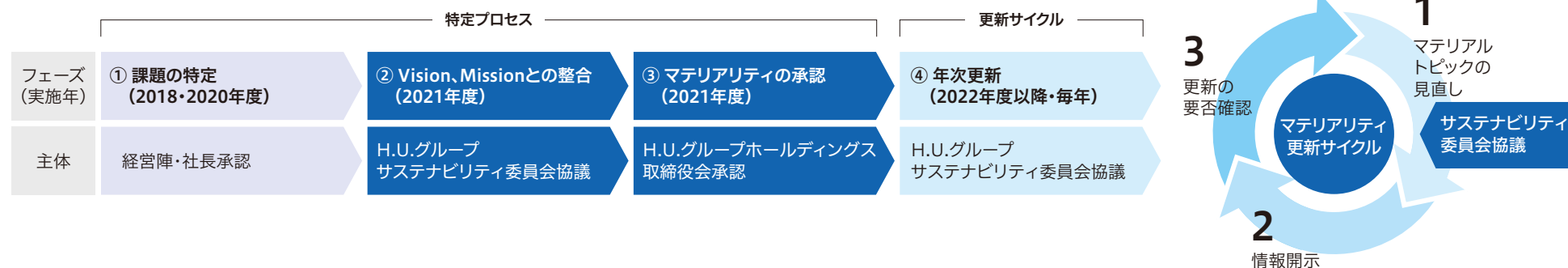
マテリアリティ特定プロセス

当社グループのマテリアリティは、ダイナミック・マテリアリティの考えのもと、外部環境の変化や当社事業の状況、各課題への取り組み進捗などを踏まえながら、H.U.グループ サステナビリティ委員会にて更新の是非を判断しています。2022年度の第1回H.U.グループサステナビリティ委員会(2022年7月開催)では、地政学的な動きやウィズコロナなどの社会状況を踏まえて「マテリアリティの更新」について協議した結果、現時点で当社事業の方向性への大きな影響はなく、既存の内容を維持することとしました。

H.U.グループのマテリアリティ(2022年7月時点)



マテリアリティの特定プロセスから更新サイクルへ転換



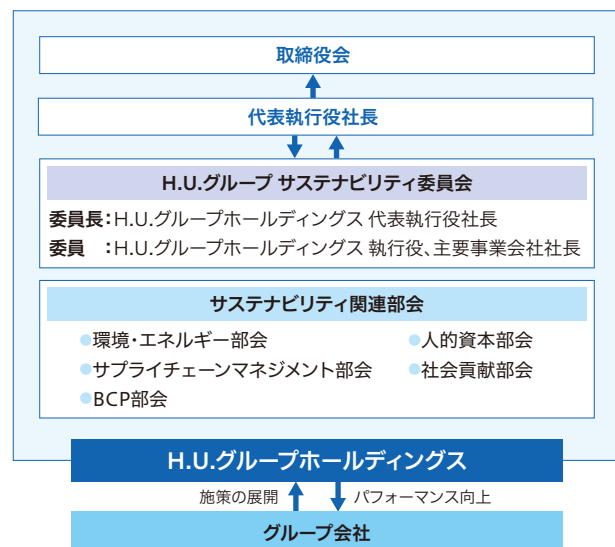
サステナビリティ・マネジメント

サステナビリティ推進体制

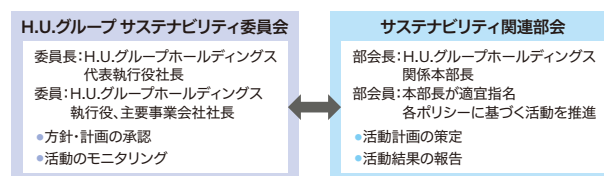
H.U.グループホールディングス代表執行役社長が委員長を務め、執行役や主要グループ会社社長をメンバーとする「H.U.グループ サステナビリティ委員会」を設置し、サステナビリティに関わる基本方針と活動計画の協議、各課題の進捗確認を行っています。グループ各社の活動を促進するほか、サステナビリティに関わる社外の最新動向を収集・共有しながら、改善策を議論・推進する役割も担います。

また、同委員会の傘下には活動テーマごとの部会を設置し、関係各部門の本部長が責任者として各種の取り組みを進めています。同委員会での議論・決議の内容は、取締役会に報告されています。

推進体制



サステナビリティ委員会と関連部会の体制・役割



サステナビリティ・ロードマップ

当社グループは、2024年度までの5カ年に関わる中期経営計画「H.U.2025」の公表に併せ、2019年度に「サステナビリティの考え

方」を一新し、環境・社会領域における各種の関連方針を整備しました。また、2020年度から2022年度までのサステナビリティ活動に関わるKPIおよび3カ年目標を「サステナビリティ・ロードマップ」として定め、取り組みを進めています。

同ロードマップの進捗として、2021年12月にはCDPの「気候変動レポート2021」でA-（Aマイナス）の評価を獲得、2022年1月にはH.U. Bioness Complexの稼働を達成、同年3月には経済産業省と日本健康会議が共同で選出する「ホワイト500」に選定されるとともに、当社グループ初のESG説明会を開催しました。また、臨床検査の普及啓発を開始してから2021年で40年を迎えることで、9項目の目標のうち5項目を達成しました。

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年度-2022年度)

	定量的目標	2021年度		定性的目標	2021年度
環境・エネルギー	●CO ₂ …7%削減(2017年度比)	▶ 36.2%削減	社会貢献	●臨床検査の普及啓発 継続40年	▶ 臨床検査の普及啓発を開始してから2021年で40年
	●廃プラスチックリサイクル率 …15%向上(2017年度比)	▶ 14.7%向上			
	●CDP…B評価以上	▶ A-(Aマイナス)			
人的資本	●課長以上の女性管理職 …20%	▶ 18.6%	コミュニケーション	●ESG説明会の開催 第1回	▶ 2022年3月に開催
	●ホワイト500の取得	▶ 2022年3月に取得			
サプライチェーン マネジメント	●UNGCセルフ アセスメントツール、 優良回答率(A) …90%	▶ 69.9%	BCP	●H.U. Bioness Complex 稼働 (高いレジリエンス の実現)	▶ 2022年1月に稼働

※ 赤字は2021年度までに達成済み

非財務資本強化1 知的資本

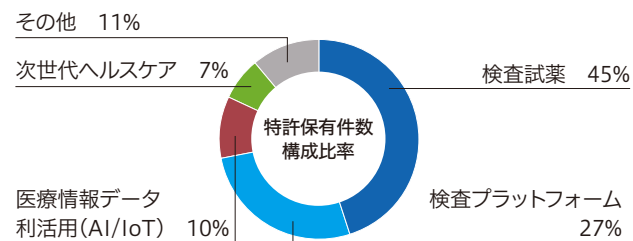
知的財産活動基本方針と体制

H.U.グループは、知的財産を事業における大きな柱と考えており、従業員が新たな知的財産を創出できる体制を構築しています。生み出された知的財産を適切に保護しグループとして活用することにより事業の持続的な競争力を確保し、知的財産を媒体とした共創を推進しヘルスケアの発展に貢献することを目指します。

知的財産部では、国内外のグループ会社の知的財産を集中的に管理し、当社グループにおける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、知的財産戦略会議を定期的に開催し、知的財産ポートフォリオの見直しを行っています。

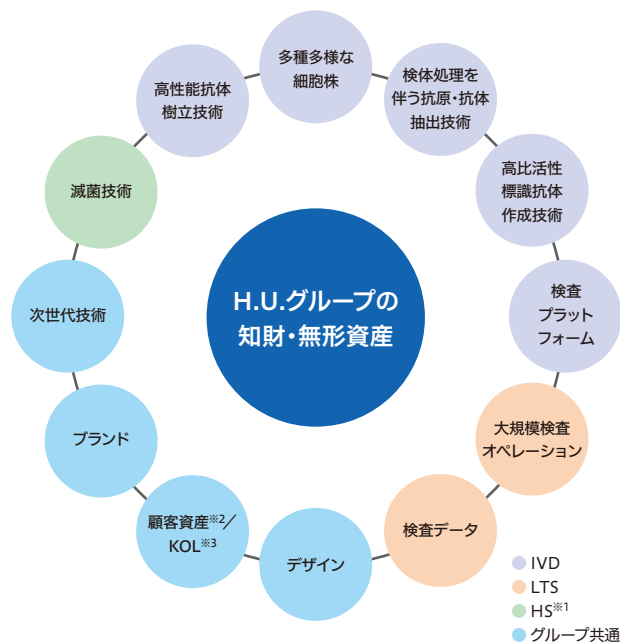
特許出願の状況(2022年4月1日時点)

当社グループの特許保有件数は593件です。また、2021年度の特許出願件数は25件で、うち6件がAI/IoT関連の発明です。



H.U.グループの知財・無形資産

当社グループでは、特許、商標等に加え、右記の知財・無形資産を有しています。



※1 HSセグメントにおける減菌関連事業 ※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

知的財産創出に向けた取り組み

知財教育

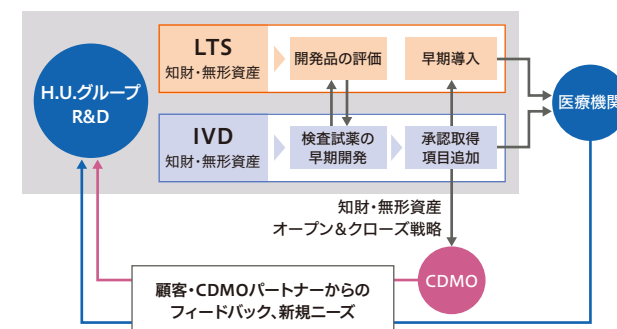
知的財産は事業の競争力の源泉として、そしてグループ内外の企業・機関との協業を推進していくために、戦略的に生み出していく必要があります。そのため、当社グループでは研究者等を対象に、レベルに応じた社内知財研修の実施や外部講師による知財セミナーを開催しています。

従業員に対する知財報奨

当社グループでは従業員が創出した知的財産に対して、知的財産権法における職務発明の規定に従い、適正な報奨制度を定めています。また、特に事業に貢献した知的財産を創出した従業員には追加の報奨も行います。

知財・無形資産活用による H.U.グループの価値創造ストーリー

知財・無形資産を活用し、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、新規臨床検査を早期実用化しています。また、国内IVD製品の採用実績をもとにした信頼性と評価を活用したCDMO事業の強化、拡大を図ります。



KPI: IVDにおける重点施策

	2019 年度	2020 年度	2021 年度
アルツハイマー関連検査上市済項目数(累積)	4	4	7
CDMO受託項目数(累積)	17	42	47

非財務資本強化2 人的資本

人的資本領域の考え方

サステナビリティの 基本をなす考え方	●医療、健康ニーズに応え、お客さまの期待を超える ●ステークホルダーからの信頼を向上させる
「価値観・行動様式」への 組み入れによる組織への定着	
「人」の意識と行動の変革	
「ヘルスケアにおける 新しい価値の創造」への挑戦	
人的資本関連マテリアリティ	●人権 ●ダイバーシティ ●働きやすい職場環境 ●健康増進
人的資本領域の方針	●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

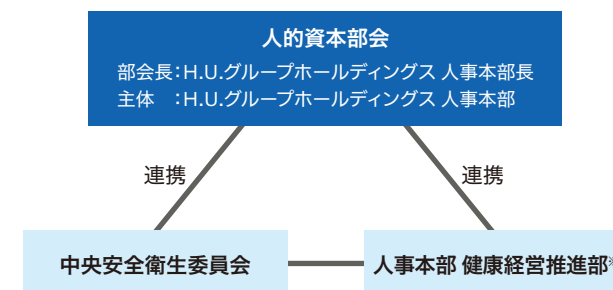
H.U.グループがMission, Visionを実現するためには、変革に挑戦することが求められます。そして、変革のドライバーとなるのは「人(従業員)」であり、従業員の意識と行動を変えていくことでヘルスケアにおける新しい価値が創造できると考えています。このため、人的資本に関連する四つのマテリアリティ(人権・ダイバーシティ・働きやすい職場環境・健康増進)を特定し、多様かつ健康で活性化された組織風土づくりに取り組んでいます。

また、組織への定着を図るため、これらの考え方を「人権方針」「ダイバーシティ方針」「人材育成方針」「労働安全衛生方針」として定め、統一した認識のもと、組織的・体系的に推進しています。

人的資本領域のマネジメント体制

当社グループでは、人的資本を経営の重要なマネジメントテーマであると考え、2022年度に部会名称を変更し、人的資本部会がこの領域におけるグループ全体の施策を推進しています。同部会には人事本部長が部会長を務め、グループ全社が参加する中央安全衛生委員会、人事本部 健康経営推進部と連携して、ロードマップ各テーマの取り組みについて継続的に俯瞰し、必要な対策を立て、速やかに実行しています。

人的資本領域のマネジメント・推進体制



※ 2022年10月に健康経営推進室を人事本部に移管し、同部を新設。

人的資本領域のロードマップ

下記主要KPIは、2021年度まで順調に進捗しています。ロードマップ最終年(2022年度)の目標に向けて、取り組みを加速しています。

KPI				実績値※1			2021年度実績		目標値
大項目	中項目	小項目	単位	2018	2019	2020	目標	実績	2022
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	23.4	20	35.3	25
				—	—	16.8	18	18.6	20
ダイバーシティ 推進状況	女性管理職比率 (MG1以上)	国内対象会社※2	%	14.1	14.2	13.4	—	12.2	—
				1.61	1.86	2.3	2.3	2.24 (2.37※3)	2.3
健康経営	ホワイト 500 の取得	—	—	—	—	—	—	○	○

※1 2018年度は主要3社のみ。2019年度は国内6社 ※2 国内対象会社のみ ※3 国内対象会社のうち特例子会社対象分(NR/CRXを除く)

非財務資本強化2 人的資本

I 人材育成

当社グループでは、人材育成方針のもと、「自立・自走・自責のキャリア形成」の支援を柱に人材育成体系を充実させています。こうした考えのもと、従業員一人ひとりが、業務を通じて培うことができる経験や、多様なキャリア形成を積極的に求め、相互に成長する意識と環境を整備しています。当社グループは、従業員が自身の価値観や将来のありたい姿に気づき・考え、自己実現のために選択・行動し、自ら責任を持つことを尊重しており、階層別の研修に加え、選択型・個別教育体系を整備し、当社のありたい姿を実現するために必要な人材の育成に努めています。

2022年1月には、学び続ける姿勢を身につけ、さらなる飛躍に必要な土台を固めることを目的に「H.U.ビジネスカレッジ」を開校しました。なかでも、「ビジネス基礎プログラム」は従業員の自主

性を尊重した初の公募型プログラムであり、各分野の第一線で活躍している社内外の講師陣からビジネス基礎知識を直接学び、実践的なスキルやノウハウに加え、高い志を持つ仲間とのネットワーク形成や、自身のめざすキャリアの実現に向けた成長機会を提供します。公募で約140名が応募し、45名が1年間にわたり隔週で受講しています。今後は、将来の経営幹部・管理職向けも視野に入れた教育機会を拡充していきます。

E-learningシステムによる 学習効率の向上

当社グループでは、E-learningシステムを積極的に活用することで、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響を受けず、場所や時間を選ばずに自らの意思で学習できる環境を提供しています。

業務上必要となる教育はもちろんのこと、ビジネスマナーやPCスキルといった基礎的なスキル等から、コミュニケーションスキルやリーダーシップ・マネジメントなど、個々のスキルアップや成長につながるさまざまなコンテンツが従業員の能力・キャリア開発をサポートしています。こうした学習環境の整備により、従業員1人当たりの総学習時間において、2021年度は目標20時間に対して35.3時間の実績となりました。一方で、社内での教育需要の高まりとグループ全体への教育対象者の拡大を受け、より高機能な新システムに変更する計画を進めています。

新システムでは、通信アクセス等の既存課題への対応に加え、個人の要望に合わせた受講内容の推奨や、多言語対応も実現できる予定です。

「自立・自走・自責のキャリア形成」の支援

	階層別研修	必須／全社教育	選択型／個別教育	経験	キャリア観
管理職	新任管理職研修 中途 オンボーディング	コンプライアンス リスクマネジメント 情報セキュリティ QMS教育	事業・経営戦略 マネジメントスキル コーチング・リーダーシップ ヒューマンスキル コミュニケーション・ロジカルシンキング・プレゼンテーション 職務専門知識・スキル 2022年1月開校 H.U.ビジネスカレッジ	ジョブローテーション OJT 業務を通じた経験・	人事評価・能力開発 社内公募 キャリア開発支援
一般社員	若年層階層別研修 新入社員研修				
	教育基盤	マニュアル	目標管理	1 on 1	E-learning

非財務資本強化2 人的資本

ダイバーシティ

当社グループのダイバーシティ方針では、多様な人材一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮することで、革新を生み出し、新たな価値を創造することを表明しています。この活動の推進にあたり、女性管理職比率や障がい者雇用比率などのKPIを策定し、中期の目標達成に向けて取り組んでいます。2022年10月には人事本部内にダイバーシティ推進課を新設し、多様な人材が活躍できる職場環境づくりをさらに推進しています。

女性の活躍推進

2021年8月、健康経営推進室（現人事本部 健康経営推進部）が母体となり、グループ各社とH.U.グループ健康保険組合の女性従業員の代表者で構成する「女性分科会」を設立しました。女性が働く上で関わりのある健康の保持や増進を目的に、お役立ち情報や動画解説の発信、社内の環境改善等に取り組むことで女性活躍を促進しています。こうした取り組みを積み重ね、2025年度までに管理職に占める女性割合を15%以上にするを「厚生労働省 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」として表明しています。2021年度末時点での当社グループの女性管理職比率は18.6%となり、目標（18%）を達成しています。これらの取り組みが評価され、当社は、2019年より4年連続で「MSCI日本株女性活躍指数（WIN）」の構成銘柄に選定されています。

障がい者雇用

当社グループ事業を支えるさまざまな業務を障がいのある方々に担っていただくため、特例子会社のH.U.キャストを2019年に設立

し、約20名の方々にグループ各社の事務業務を委託してきました。さらに、2022年に稼働を開始したH.U. Bioness Complexで清掃業務などの新たな雇用を行うことで雇用数は倍増し、より多くの方々に活躍いただいています。今後もグループ全体で雇用の拡大を見込んでいます。

LGBTQ/SOGIハラへの対応

グループ企業行動指針や人権方針では、性的指向・性同一性などでの差別禁止を規定するとともに、LGBTQへの理解やSOGIハラ等の禁止を含めた社内教育を実施しています。また、就業規則にはLGBTQに配慮する条項として、同性のパートナーシップ関係に婚姻関係と同様の社内規程を適用するほか、ハラスメントの防止として性的指向・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ています。

シニア層の活躍

2021年度には、シニア層向けに「専任職制度」を導入し、後継・若手従業員の育成を行う専任職として活躍する場を設け、組織力の強化につなげています。

育児休業取得推進のための制度を導入

育児休業の取得者に対し、これまでの出産休暇に加えた「育児支援休暇（連続14日間の有給休暇）」の付与、また、出産祝金とは別に新たに育児休業取得者に対して育児支援金を支給することで、育児休業の取得を促進しています。

育児支援制度の導入スケジュール

	2022年4月～6月	2022年7月～9月	2022年10月以降
育児支援体制	育児休業制度の社内周知 想定問答集の掲載 育児休業取得事例の掲載 相談窓口開設		男性向け育児休暇用 ハンドブックの掲載
マインドセット 研修の実施	育児休業取得促進に向けた 理解醸成コンテンツの配信 (上司・従業員・職場同僚向け)	多様な働き方・キャリア自立を 支援・推進するマネジメント トレーニングの実施	
育児休業および 休暇取得の促進		育児支援休暇・支援金制度 (2022年7月1日制度運用開始)	

非財務資本強化2 人的資本

健康経営

当社グループは社名に表す「健康増進」をマテリアリティに掲げ、従業員やその家族についても、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「健康宣言」を明文化、2020年には健康経営推進室（現人事本部 健康経営推進部）を設置して取り組みを強化することで、2021年には健康経営優良法人

H.U.グループの取得実績

健康経営優良法人 （大規模法人部門）ホワイト500

- H.U.グループホールディングス
- エスアールエル
- 富士レビオ
- H.U.フロンティア



健康経営優良法人 （大規模法人部門）

- 日本ステリ
- 日本医学臨床検査研究所
- ケアレックス
- 北信臨床



健康経営優良法人 （中小規模法人部門）ブライツ500※

- H.U.ウェルネス



健康経営優良法人 （中小規模法人部門）

- エスアールエル北関東検査センター
- 日本食品エコロジー研究所



※「ブライツ500」は、中小規模法人部門で認定された法人のうち特に優良な健康経営を実践し評価された上位約500法人を認定する制度

大規模法人部門を2年連続で取得しました。そして現在、健康経営優良法人 大規模法人部門については8社（うち、当社を含むグループ4社がホワイト500を取得）が認定され、加えて中小規模法人部門では3社（うち、1社がブライツ500を取得）が認定を受け、グループ計11社が健康経営優良法人として認定されました。

働きやすい就業環境への改善

COVID-19感染拡大が収束しない中、テレワーク勤務規程に基づき、2021年度も全社的な在宅勤務の奨励を継続しました。しかしながら、COVID-19の検査キットの供給をはじめ、治療薬の開発に寄与するため、また国内の空港検疫を受託する立場として、オリンピック・パラリンピックに伴い外国人入国者が激増したことを受け、2021年度の従業員における労務負荷は大幅に増加しました。

こうした状況の中、長時間労働および過重労働の防止に取り組むべく、関連法令の遵守はもとより、2021年8月には「厚生労働省一般事業主行動計画」として所定労働時間を2020年度実績より20%削減する目標を掲げ、経営層の確認に至るまで管理監督を徹底し、フレックスタイム勤務の活用や、さらなる業務効率化の一環

テレワーク勤務規程

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

としてメール運用ルール of 周知徹底の促進などを図り、過重労働の削減に取り組んでいます。

また、有給休暇の取得率を一層高めるため、失効する年次有給休暇を最大60日まで積み立てできる積立有給休暇制度を整備し、子の看護や介護をする従業員を支援しています。

人権

当社グループは企業行動指針に加え、人権方針を定め、取り組んでいます。当社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することで、「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、国際人権規約、労働における基本的原則および権利に関するILO宣言に則り、OECD多国籍企業行動指針を参考にした内容としています。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、E-learningシステム教材として全従業員がいつでも確認・学習できる環境を整備するなど、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。また、サプライチェーンに対して、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を活用し、人権を含んだサプライヤーのアセスメントを実施しています。なお、労働条件法令違反は2017年以降ゼロを継続しています。

※ サプライチェーンにおける人権保護の報告はP40をご参照ください。

非財務資本強化3 環境・エネルギー

環境・エネルギー領域の考え方・方針

気候変動がもたらす自然災害の激甚化による建物や設備の損壊リスクや、物流寸断等のサプライチェーンリスク、政策や法規制の厳格化、投資家をはじめとするステークホルダーからの情報開示要請等、当社事業に関わるさまざまな変化が想定されることから、「気候変動」をマテリアリティ(重要課題)の一つとして特定しています。エネルギーの効率的利用や温室効果ガス排出量削減を図り、H.U.グループの重要な経営課題として認識しながらあらゆる気候変動対策に取り組んでいきます。

環境方針

H.U.グループは、多様な事業特性において環境との関わりを認識し、環境保全に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

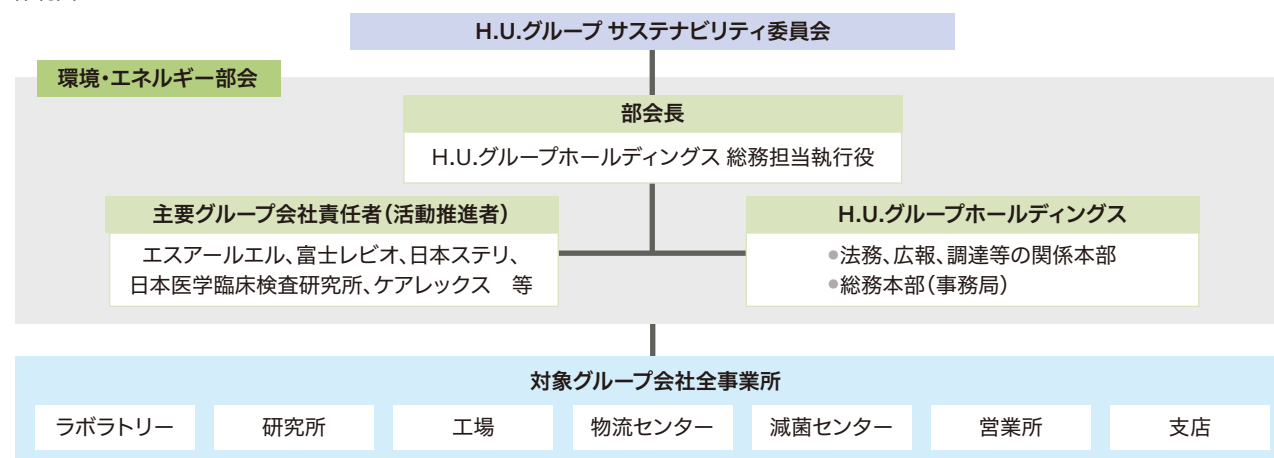
1. 環境に配慮した事業活動を目指し、人と環境に優しいサービスと製品を社会に提供します。
2. 省エネ・省資源、化学物質の適正管理、廃棄物の削減、リサイクルの推進、水資源の保護に取り組み、環境汚染の予防に努めます。
3. 環境に関する法規制・協定を遵守するとともに、環境マネジメントシステムや環境パフォーマンスの継続的な改善に努めます。
4. 環境方針を含む環境の取り組みについて、グループの従業員及び事業活動に関わる全ての人に周知するとともに社外にも開示します。

当社グループは2021年10月に検査・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Business Ambition for 1.5°CやJCI等のイニシアティブに署名・参画し、各種ウェビナーやアドボカシー活動に参加しています。併せて、地球温暖化に対する世界の潮流の変化を踏まえ、H.U.グループ環境長期目標について、これまでの売上高原単位での削減目標を「2050年までに排出量の総量をゼロ」にする目標へと修正し、2030年度までの中間目標として、2020年度比でScope 1+2を25%、Scope 3を12.5%削減することを掲げています。

環境・エネルギー領域の体制

当社グループは、環境マネジメントシステム(EMS)に基づき、気候変動、資源循環などの環境活動に関する計画を策定、実行してい

体制図



ます。それらの活動計画や成果については、定期的に進捗を把握し、今後の対応や是正活動を行う、PDCAサイクルでの活動を行っています。

- 目標、外部イニシアティブへの署名・参画などの重要事項は代表執行役社長が委員長を務めるH.U.グループ サステナビリティ委員会で協議の上、定期的な活動レビューと改善等の見直しを実施
- 主要グループ会社の責任者が出席する「環境・エネルギー部会」を設置し、目標達成に向けた具体的な活動を推進

世界的なエネルギー調達の不安定化を受け、2022年度から部会名称を環境部会から環境・エネルギー部会に変更し、当該領域における情報共有、施策の実施と進捗管理を行っています。H.U.グループホールディングスの総務担当執行役が部会長となり、主要グルー

非財務資本強化3 環境・エネルギー

プ会社の責任者が参加し、四半期ごとの頻度で開催しています。

また、主要事業拠点においてはISO14001の認証を取得し定期的に第三者機関の審査を受けています。

なお、サステナビリティに関する目標設定やグローバルイニシアティブへの参画などの重要事項は、サステナビリティ委員会で協議され、適宜、取締役会に報告されています。

環境・エネルギー領域の中長期目標

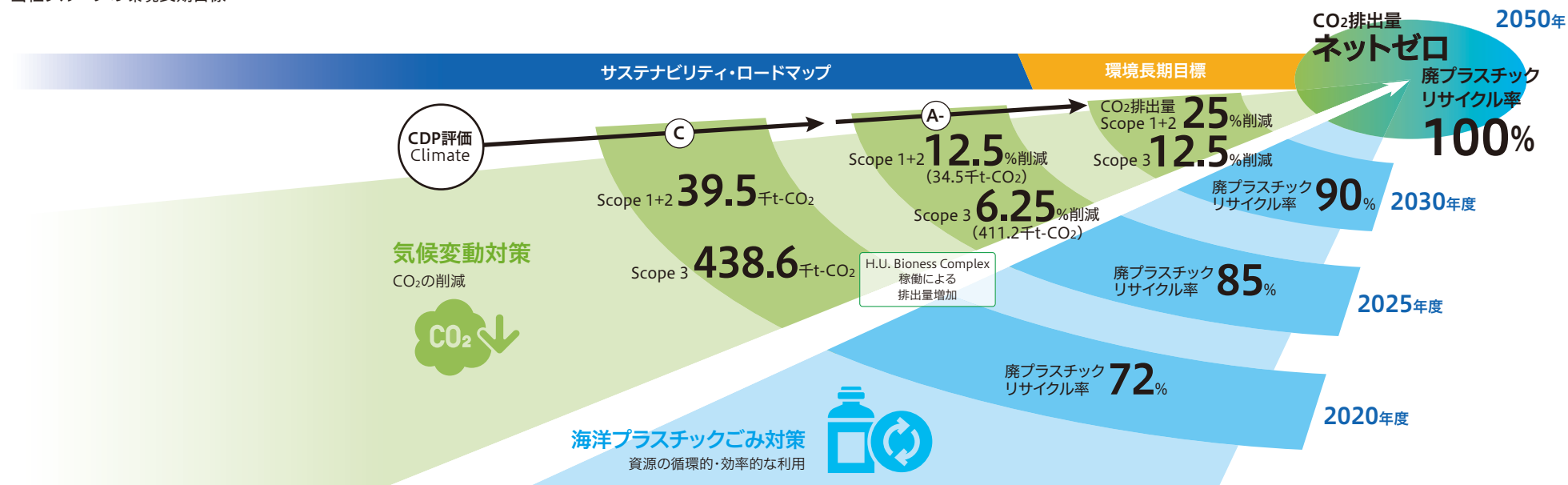
当社グループは、パリ協定および大阪ブルー・オーシャン・ビジョンを踏まえ、2030年度に向け、当社グループが環境分野のマテリアリティとして特定した「気候変動」と「循環型社会」に対して、CO₂排出量の削減および廃プラスチックのリサイクル率向上に関する長期目標を策定しました。これを受けて全社的な直近3カ年の目標となるサステナビリティ・ロードマップを2020年に公表し、取り組みを進めています。

「気候変動」に対する目標としては、CO₂の総排出量削減を掲げ

ています。深刻さが増す気候変動への世界的な危機認識の高まりを受け、当社グループにおいてもより積極的に取り組むことを決意し、従来の売上高原単位目標を見直し、2021年10月より総排出量削減目標に変更しました。2030年には「2020年度比25%削減」、2050年には「CO₂排出量ネットゼロ」と、1.5℃目標を考慮した積極的な目標となっています。

また、「循環型社会」に対する目標としては、当社グループの産業廃棄物において3割以上を占める「廃プラスチック」のリサイクル率を、2030年には90%、2050年には100%と設定しています。

当社グループの環境長期目標



非財務資本強化3 環境・エネルギー

環境・エネルギー領域の サステナビリティ・ロードマップ

CO₂削減に関しては、LED照明や高効率設備への変更、事業所統廃合による効率化などの施策を実施してきましたが、COVID-19の感染拡大を受け、主に検査施設の業務量や稼働時間が激増し、エネルギー使用量も増加しました。一方で、売上高の増加により、売上高原単位としては大幅な目標達成となりました。

廃プラスチックのリサイクル率向上については、全体への影響が大きいエスアールエル八王子ラボラトリーにおいて、2021年度より廃プラスチックについて埋立処分からリサイクルに変更を行い、目標を達成しました。今後も対象ラボラトリーの拡大を検討しながら、さらなる改善を進めていきます。

気候変動対策 ー ロードマップ実現に向けた重点課題

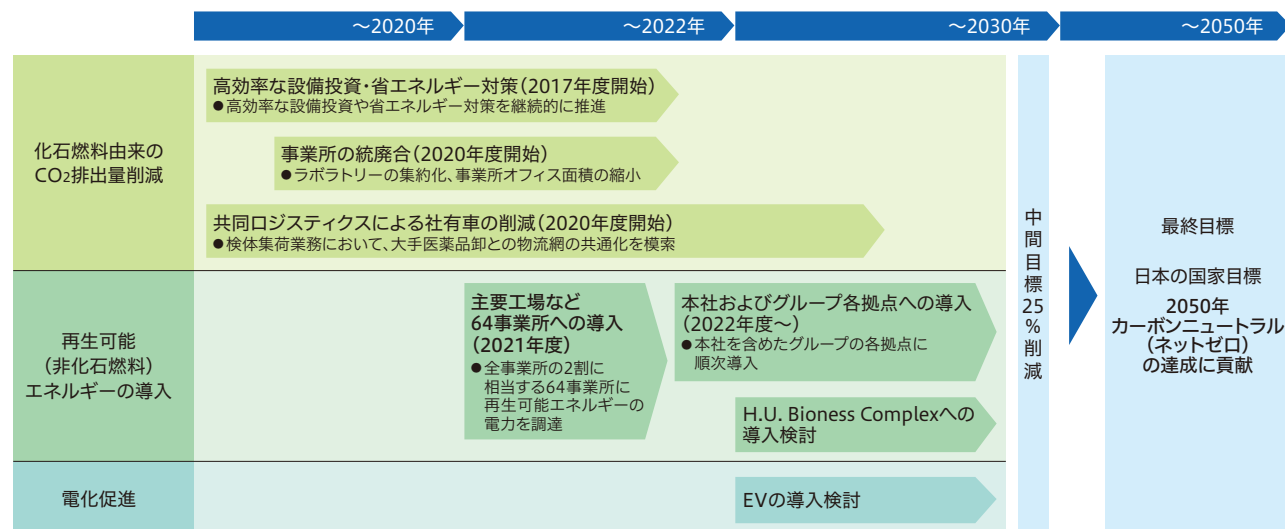
当社グループは、日本政府が進める「2050年カーボンニュートラルに伴うグリーン成長戦略」も考慮し、省エネ活動の推進、再生可能エネルギーの調達拡大、EVやFCVの導入などにより脱炭素社会の実現に向け、「2050年CO₂排出量ネットゼロ」を目指します。

サステナビリティ・ロードマップ(3カ年目標)

KPI				実績値*			2021 年度実績		目標値
大項目	中項目	小項目	単位	2018	2019	2020	目標	実績	2022
気候変動対策	CO ₂ の削減	Scope 1+2 合計 (売上高原単位)	t-CO ₂ / 億円	21.0	19.9	17.4	22	14.9	22
		(参考)長期目標(総量 -20%)の達成状況	%	9.8	14.6	25.3	7	-	7
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	% (リサイクル量 / 総量)	67.6	71.4	73.6	74	75.7	76
CDP評価	気候変動(Climate)	-	ランク	F	C	C	B-	A-	A-

※ 対象範囲 2018-2019年度:内部統制評価の対象となる日本のグループ会社 2020-2022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

2050年CO₂排出量ネットゼロに向けて



非財務資本強化3 環境・エネルギー

気候変動対策 ― TCFD※1フレームワーク対応

気候変動に関連したリスク・機会に関する情報開示要請の高まりを受け、当社グループは、2021年11月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言への賛同を表明しました。

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の分析状況を開示しました。今年度はさらに厳しい「1.5℃シナリオ」について、詳細な分析を進めています。

TCFD提言 開示推奨項目への対応

TCFD開示推奨項目	対応状況
ガバナンス 気候変動関連のリスクおよび機会に関わる組織のガバナンス	●CEOを委員長としたH.U.グループ サステナビリティ委員会において、気候変動問題を審議し、CO₂の削減目標、進捗管理を実施 ●総務担当執行役兼総務本部長を責任者とする、環境・エネルギー部会での決定に基づき、気候変動施策を推進
戦略 ビジネス・戦略・財務計画に対する気候変動リスク・機会の実際および潜在的影響	●H.U.グループ サステナビリティ委員会を通じ、B2DS※2を踏まえたリスクと機会を特定し、影響を想定
リスク管理 気候関連リスクを識別・評価・管理するために用いるプロセス	●H.U.グループ リスク管理委員会にて、気候変動の影響を含めた自然災害リスクについて最重要リスクとして定義
指標と目標 気候関連リスクおよび機会を評価・管理するために使用する指標と目標	●B2DS※2を踏まえた長期目標を設定 CO₂排出量 総量 …… 2050年ネットゼロ 中期目標[～2030年度]:Scope 1+2 25%削減(2020年度比) Scope 3 12.5%削減(2020年度比)

※2 B2DS: 将来の平均気温上昇を1.75℃に抑える、2℃未満のシナリオ

気候変動シナリオ分析

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ら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に消極的と見なされる	●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／予測されるリスクや影響の詳細を分析中						

※1 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・ブルームバーク氏を委員長として設立された組織。

非財務資本強化4

サプライチェーンマネジメント

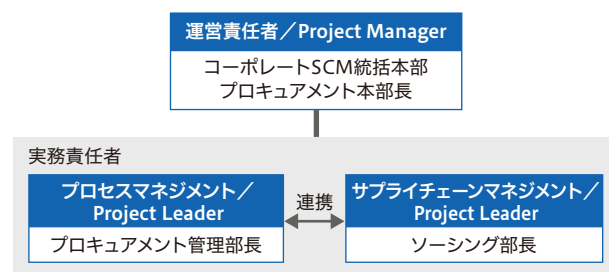
基本的な考え方

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「お取引先選定の基本方針」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、お取引先と共有することで、マテリアリティに掲げるサステナブル調達を推進しています。

サプライチェーンマネジメント体制

- サプライチェーン全体での取り組みを強化するため、2022年度より部会名をサプライチェーンマネジメント部会に改め、H.U.グループホールディングスのプロキュアメント本部長を責任者とし、同本部が主管となり、持続可能な調達に関する計画を策定、実行
- それらの活動計画や成果については定期的に進捗を把握し、今後の対応や是正活動に努めていく

サプライチェーンマネジメント部会運営体制



ロードマップに基づくサプライヤーアセスメント(人権デューディリジェンス含む)

新たに取り組を開始する時には、「調達方針」「お取引先選定の基本方針」を共有してご理解いただいています。また、継続中のお取引先については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%を占めるお取引先を対象とし、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、UNGCの定める4分野(人権、労働、環境、腐敗防止)10原則をはじめとした、幅広い内容について確認しています。

UNGC・SAの主な項目

- | | |
|----------------|-------------|
| 1. コーポレートガバナンス | 6. 品質・安全性 |
| 2. 人権 | 7. 情報セキュリティ |
| 3. 労働 | 8. サプライチェーン |
| 4. 環境 | 9. 地域社会との共生 |
| 5. 公正な企業活動 | |

サプライチェーンマネジメント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		2021年度実績		2019-2021年度累計		目標値
大項目	中項目	小項目	単位	2019	2020	目標	実績	目標	実績	2022
Tier1等を対象にしたサステナブル調達の推進	UNGC・SAの分析	質問票の回収率	%	100	54.1	100	88.5	100	82.4	100
		Aクラス (得点率60%以上)	%	84.3	49.2	数値把握	69.2	数値把握	69.9	90
		Bクラス (得点率40-60%)	%	12.3	4.9	数値把握	11.5	数値把握	9.7	8
		Cクラス (得点率40%以下)	%	3.4	0	数値把握	7.7	数値把握	2.8	2
		未回答	%	0	45.9	数値把握	11.5	数値把握	17.6	0

調査の対象会社

2019年度：【初回】H.U.グループホールディングス、エスアールエル、富士レビオ、日本ステリ、日本医学臨床検査研究所、ケアレックス
 2020年度：【初回】Fujirebio Diagnostics(米国)、Fujirebio Europe(ベルギー)
 2021年度：【初回】2019年度の国内グループ会社以外の連結子会社
 2022年度：【2回目】H.U.グループホールディングス、エスアールエル、富士レビオ、日本ステリ、日本医学臨床検査研究所、ケアレックス

詳細については当社ホームページをご覧ください。 <https://www.hugp.com/csr/procurement.html>

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・充実に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。

取締役会では、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

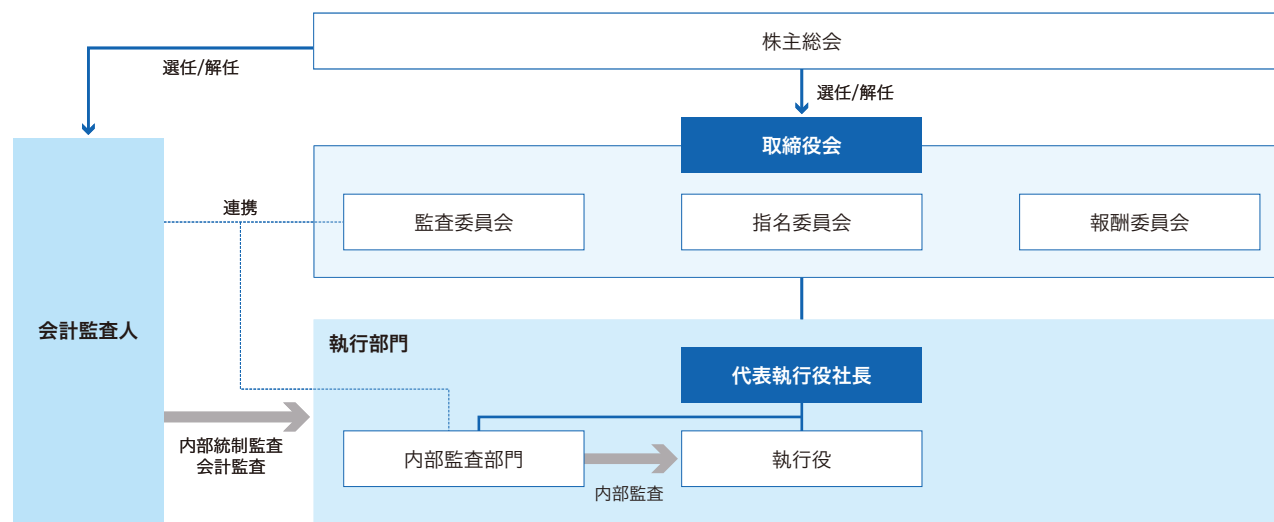
指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各委員長には社外取締役を指名しています。各委員会は過半数を社外取締役によって構成され、特に監査委員会、報酬委員会は全委員が社外取締役となっています。

監査委員会の各委員は、リスク管理委員会やコンプライアンス委員会等の主要会議に出席し、内部監査部門、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、その活動結果は定期的に取締役会に報告されています。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。

監査委員会に直属する組織として監査委員会事務局を設けています。監査委員会事務局に所属する使用人の任免、人事考課・異動等の処遇等については、あらかじめ監査委員会に説明し、事前承認を得ることで、その独立性を確保しています。

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。

2021年度においては、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

集計と分析の結果を2022年5月に取締役会に報告し、優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)や事業戦略・資本政策・財務戦略に関する議論等の観点について、当社取締役会の実効性は向上しているものと評価しました。

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、2021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以下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信の徹底
- 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場としての戦略討議の開催
- ④社外取締役間のコミュニケーションを図る場としての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
- ⑥優先的に取り組むべき重要課題(マテリアリティ)についての議論を実施

コーポレートガバナンス・コードへの対応

当社は、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ともに、定期的に運用報告の場を設けています。しかし、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スプ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。

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、会計の分野における豊富な経験を有しており、グローバルビジネスにおいても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。

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、デジタルトランスフォーメーション等に関する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。

白川もえぎ氏は、弁護士として、国内外におけるファイナンス、企業合併・買収、投資、企業法務等幅広い分野に精通した法律家として、多様な視点で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など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。

役員一覧

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



白川 もえぎ



宮川 圭治



山内 進

有する専門性と経験

氏名	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	DX
竹内 成和 (男性)	●	●			●	●	●	
北村 直樹 (男性)	●	●			●	●	●	
青山 繁弘 (男性)	●	●				●	●	
天野 太道 (男性)	●	●	●		●			
伊藤 良二 (男性)	●	●			●	●		●
白川 もえぎ (女性)		●	●	●		●		
宮川 圭治 (男性)	●	●			●	●		
山内 進 (男性)	●	●	●	●				

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

社外取締役の見解



投資家の目線で経営をモニタリングし 持続的な企業価値向上に貢献します

社外取締役 宮川 圭治

略歴

1982年 4月 日本貿易振興会(現 日本貿易振興機構)入会
1988年 7月 バンカース・トラスト銀行(現 ドイツ証券(株))入行
1999年 7月 ドイツ証券(株)M&A部門 マネジングディレクター・
統括責任者
2006年10月 同社投資銀行本部副会長
2009年 9月 リンカーン・インターナショナル(株)会長
2012年 6月 (株)アシックス社外監査役
2013年 6月 同社社外取締役
2016年 3月 同社監査役
2016年 4月 (株)N.I.パートナーズ代表取締役(現任)
2018年 3月 ガンホー・オンライン・エンターテイメント(株)社外取締役
(現任)
2019年 1月 リンカーン・インターナショナル(株)シニア・アドバイザー
(現任)
2020年 9月 (株)マッシュホールディングス特別顧問(現任)
2021年 6月 当社社外取締役(現任)

社外取締役としての役割

私は長年、外資系投資銀行でキャリアを積み、企業の経営戦略に触れながら、資本市場と向き合ってきました。その間、多くのグローバルなM&Aにも関わり、またヘルスケア業界の企業も担当しました。そうしたバックグラウンドのもと、私は当社の社外取締役として、当社と資本市場・投資家との架け橋としての役割をしっかりと果たしていきたいと考えています。

現在の当社の状況を俯瞰しますと、一つは、新型コロナウイルス感染症関連の検査需要の増大によって収益が膨らんだ部分があり、それがなくとも成長を目指すこと。また、H.U. Bioness Complexについては、これから投資を回収するステージになるので、当社の企業価値が正しく評価されるよう、しっかりと結果を出していかなければならないと思います。

私は、このプロジェクトの成果に対するCEOの想い、そして成長へのビジョンを受け止め、その具現化に向けた道筋が外部に伝わるように、専門性を活かした客観的な意見を取締役会において述べていきたいと考えます。

中長期の成長に向けた課題認識

前述したとおり、LTSについては、成長戦略の推進に向けてH.U. Bioness Complexを中心とした事業戦略における各施策を成功させることに尽きると思います。多額の先行投資を行ったわけですから、適正なリターンを上げて投資回収を行うことが求められます。私はファイナンス出身の経営者でもあり、中長期の成長に向けた設備投資には大賛成です。「キャッシュは企業価値を生まない」というのが持論でもあり、的確な設備投資こそが成長の源泉である

と考えます。投資家目線で、H.U. Bioness Complexの着実な稼働と収益化を厳しくチェックしていく所存です。

ベース事業の持続的な成長も重要テーマです。LTSのマーケット状況を注視しながら、コロナ禍など外部要因に頼らず、安定収益を上げられる事業基盤を構築することが求められます。

一方、IVDについては、将来の成長性を明確に伝えることが肝要です。同事業は、LTSとは全く違うグローバルなマーケットで戦っており、戦略としてはCDMO事業を推進するという方針があるのですから、あとはそれをしっかり執行していく必要があります。グローバル市場において今後、M&Aや業務提携といった戦略的な動きを活発化させることで、早期に、かつ着実に規模の拡大を図り、真のグローバルIVDプレイヤーとして成長していくことが重要だと思います。

持続的な企業価値向上に向けて

社外取締役1年目を終えた印象として、当社は日本に現在約90社しかない指名委員会等設置会社であり、非常に進んだガバナンス体制が敷かれていると感じます。取締役会では活発に議論が交わされ、社外取締役も自由に発言できる雰囲気があります。そうした文化は高く評価でき、尊重していきたいと思います。ただ、当社の事業は多岐にわたり、それぞれに高い専門性があるため、外部の者が理解するには多少の時間がかかります。私もこの1年間の準備を踏まえて監査委員に就任しましたが、今後は経営を俯瞰するだけでなく、より現場レベルでのコミュニケーションを増やして理解を深め、事業そのものを掘り下げて見ていきたいと思います。しっかりと社外の目線でモニタリングし、持続的な企業価値の向上に貢献できるよう努力してまいります。

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

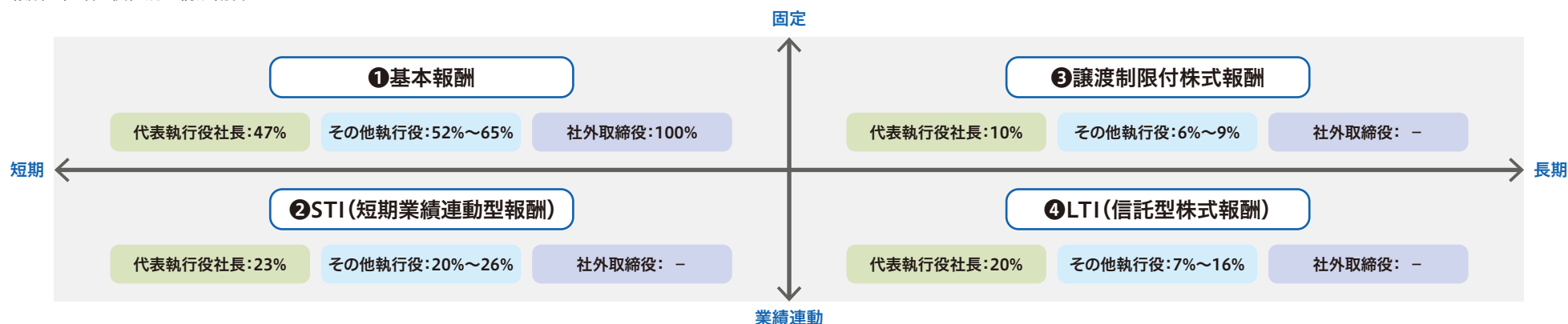
当社は、報酬委員会において、当社の取締役・執行役が受ける個人別の報酬決定に関する方針を下記のとおり決定し、この方針に従い取締役・執行役が受ける個人別の報酬等の額等を決定しています。

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。

報酬の種類と役位別の構成割合



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、無報酬また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、監督活動の内容に応じた報酬を加味して支給します。

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。

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「STI※1(短期業績連動型報酬)」および中長期の業績に連動する株式報酬である「LTI※2(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図のとおりです。

※1 STI: Short Term Incentive

※2 LTI: Long Term Incentive

役員報酬

①基本報酬

- 取締役については、定められた定額の報酬に、監督活動の内容に応じた報酬を加味して支給します。
- 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。

②STI(短期業績連動型報酬)

- 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、一部の執行役については、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。

役位別の内訳	単年度業績		③個人評価
	①連結グループ業績	②セグメント業績	
代表執行役社長	100%	－	－
その他執行役	20%～100%	0%～60%	0%～20%

①連結グループ業績

業績評価指標	ウェイト	目標値	支給変動幅
連結売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
連結当期純利益	50%	絶対額(計画値)	0%～上限なし

②セグメント業績

業績評価指標	ウェイト	目標値	支給変動幅
売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
営業利益	50%	絶対額(計画値)	0%～上限なし

③個人評価

個人別の執務状況を総合的に評価し、役位ごとの標準支給額の0%～200%の変動幅の範囲内で支給します。

③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、株主の皆さまとの一層の価値共有を進めること等を目的としています。
- 譲渡制限付株式の発行を受けた日から当社グループの役員を退任する日までの間、その割当を受けた譲渡制限付株式について、譲渡等が禁止されています。

④LTI(信託型株式報酬)

- 中長期的な業績向上への貢献意識を高めること等を目的としています。
- 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(50%)および当社株式の換価処分金相当額(50%)の金銭を交付または給付する制度です。
- 原則として、信託期間中の毎年6月1日に、同年3月末で終了する事業年度に係る一定のポイントを付与します。
- 1ポイント当たりの当社株式は1株です。

1年当たりの付与ポイントの算定方法＝①標準ポイント×②業績連動係数

①標準ポイント

役位別に定められた信託型株式標準報酬額を、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業績連動係数

業績連動係数	ウェイト	目標値	支給変動幅
連結売上高付与割合	40%	絶対額(計画値)	0%～300%
連結営業利益付与割合	40%	絶対額(計画値)	0%～300%
連結売上高成長率付与割合	20%	前年連結売上高	0%～300%

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

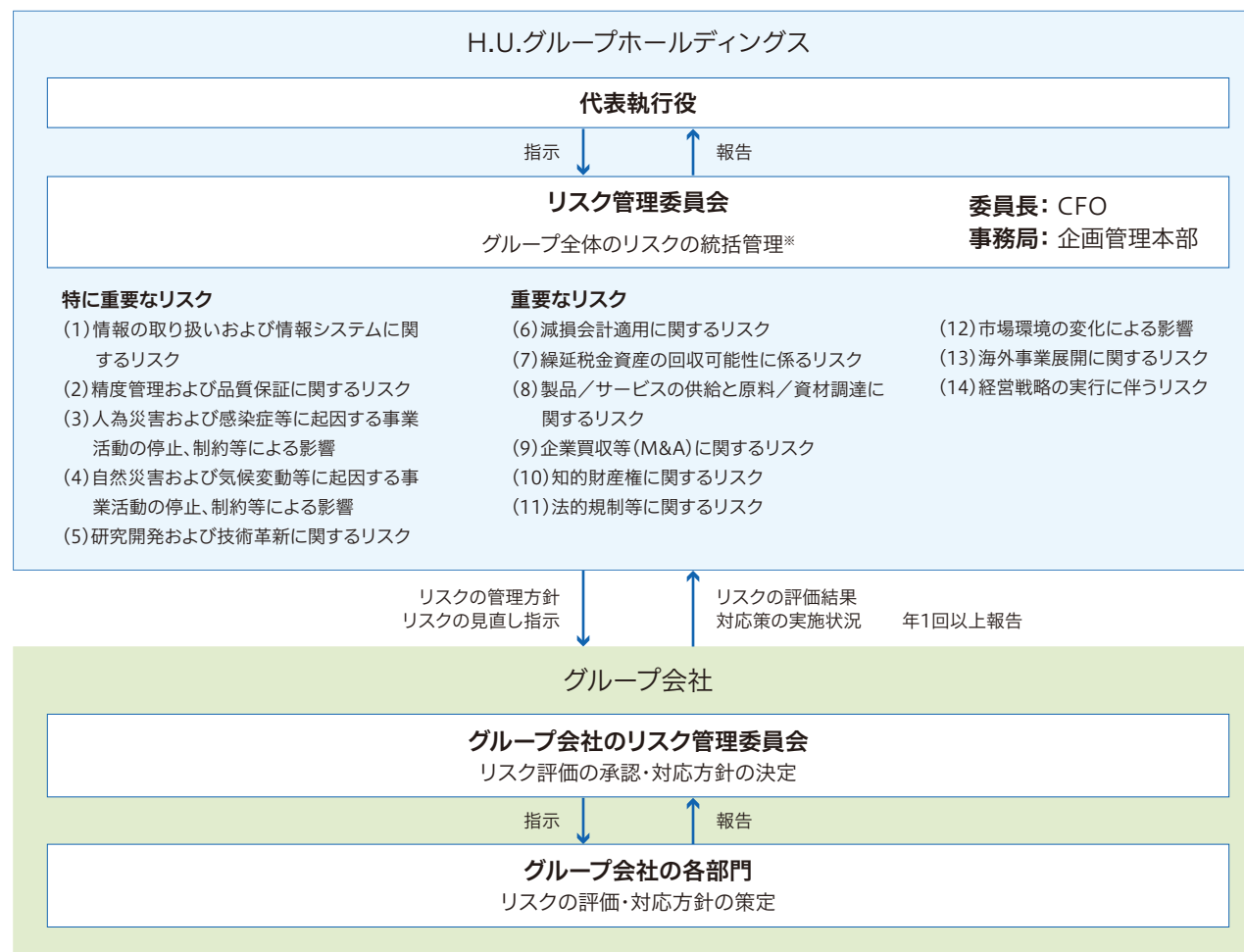
H.U.グループは、当社およびグループ各社におけるリスクマネジメント体制を「リスク管理規程」に定め、グループとして統一した方針のもと、リスク管理を推進しています。当社は、当社およびグループ全体のリスク管理を統一的に推進し、グループをリスクから防衛することを目的にリスク管理委員会を設置しています。CFOを委員長、代表執行役を除く執行役を委員として構成し、年1回以上の頻度で開催してその結果を取締役会に報告しています。具体的な活動は以下のとおりです。

- (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

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、業態など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。個社の評価も踏まえ、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、全社的な業務プロセス単位かといったリスクの分類、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。

リスクマネジメント

I 特に重要なリスク

(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あります。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月に取得しております。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の認証を取得しております。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おります。

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おります。システム開発に当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おります。ただし、人材の確保が予定通り進まなかった場合、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あります。

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おります。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おります。検査・関連サービス事業における過誤に関しては、発生事案を早期に把握し原因究明および対応策を検討出来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、再発防止に努めております。

臨床検査事業業に関しても、社内の品質保証体制を整備し、製品の品質向上に努めております。当社グループの主要な臨床検査事業会社は、国際的な品質マネジメントシステム規格であるISO13485の認証を取得しております。

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、国際的な品質マネジメントシステム規格であるISO9001の認証を取得しております。

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おります。また、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づき、気候変動が当社グループに与える事業リスクと事業機会について評価、分析を進め、事業戦略への反映と情報開示を推進していくとともに、2050年の脱炭素社会実現に貢献する取り組みを進めております。しかしながら、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想定以上に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行っております。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おります。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おります。

しかしながら、人材確保ができなかった等の理由により、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・安全性等の薬事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。

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メールマガジンを毎月配信するとともに、ミニテストや自主学習資料等も提供し、コンプライアンス意識の浸透を図っています。

年度	2018	2019	2020	2021
コンプライアンス理解度チェック受講率	95.4%	94.5%	86.6%	88.5%

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契約本部長で構成し、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。

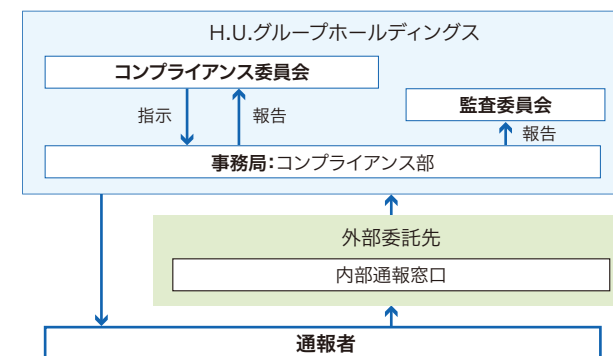
内部通報制度

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「H.U.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、内部通報の状況をコンプライアンス部から監査委員会（社外取締役3名）へ定期的に報告しています。2022年8月1日より、内部通報体制を管轄する部署を法務部コンプライアンス課からコンプライアンス部とし、グループ全体の潜在的なリスクの発見と対応をさらに強化すべく組織体制を整えました。

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。

年度	2017	2018	2019	2020	2021
H.U.グループホットライン通報件数	104件	109件	125件	134件	116件

内部通報の体制



公益通報者保護法

当社グループは、2022年6月施行の改正公益通報者保護法対応として、公益通報を適切に取り扱うために必要な体制を構築しています。内部通報取扱規程を新たに制定するとともに、公益通報に対応する従事者を定め、通報者を特定させる情報の守秘を義務付けています。

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、独立して中立の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。同委員会については、当社Web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。

Part III

Data

Contents

- 52 事業セグメント概況
- 53 連結経営指標
- 56 社外からの評価・イニシアティブへの参加
- 58 主要グループ会社・拠点一覧
- 59 会社概要・投資家情報



事業セグメント概況

2022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
	2,729億円	651億円 ^{※2}	505億円 ^{※2}	5,444人 ^{※3}	6,495人 ^{※3}
LTS 検査・関連 サービス事業	 1,799億円 65.9%	 322億円 49.5%	 236億円 46.8%	2,178人 	3,007人 
IVD 臨床検査薬事業	 643億円 23.6%	 300億円 46.1%	 267億円 52.9%	1,034人 	111人 
HS ヘルスケア関連 サービス事業	 287億円 10.5%	 34億円 5.2%	 18億円 3.6%	1,128人 	3,256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

		2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
売上高	(百万円)	195,400	181,415	188,712	223,016	272,944
EBITDA※	(百万円)	27,287	24,353	21,270	37,887	65,118
営業利益	(百万円)	17,648	14,648	9,939	25,392	50,490
経常利益	(百万円)	16,567	11,524	6,468	25,458	47,422
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)	257	6,386	-516	17,468	29,599
総資産	(百万円)	176,068	201,234	219,403	252,751	286,587
純資産	(百万円)	113,225	112,973	103,228	115,298	140,178
ネットキャッシュ	(百万円)	16,144	-13,187	-29,156	-22,769	-10,841
営業キャッシュ・フロー	(百万円)	15,767	16,244	15,229	35,588	55,229
投資キャッシュ・フロー	(百万円)	-21,552	-34,902	-21,761	-28,273	-30,862
財務キャッシュ・フロー	(百万円)	-9,635	31,973	8,234	-1,566	-21,725
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	20,444	33,688	36,226	42,950	46,479
売上高営業利益率	(%)	9.0	8.1	5.3	11.4	18.5
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	0.2	5.7	-0.5	16.0	23.2
総資産経常利益率(ROA)	(%)	8.5	6.1	3.1	10.8	17.6
投下資本利益率(ROIC)	(%)	7.2	6.3	3.7	8.7	15.4
自己資本比率	(%)	64.2	56.0	47.0	45.6	48.9
1株当たり当期純利益又は当期純損失(EPS)	(円)	4.51	111.94	-9.06	306.38	519.55
1株当たり純資産(BPS)	(円)	1,979.78	1,980.27	1,809.18	2,020.01	2,463.33
研究開発費	(百万円)	5,365	5,937	5,514	5,944	7,281
設備投資額	(百万円)	26,221	17,768	18,833	27,375	41,654
減価償却費	(百万円)	7,842	8,692	10,432	12,091	14,527
配当性向(連結)	(%)	2,882.5	116.1	—	47.1	24.1
1株当たり配当金	(円)	130	130	130	144	125
期末発行済株式数	(株)	57,334,183	57,361,385	57,387,861	57,416,407	57,446,657
期末自己株式数	(株)	253,080	404,381	408,064	389,287	569,941

※ 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

			2018/3	2019/3	2020/3	2021/3	2022/3
環境	温室効果ガス(GHG)排出量(Scope 1+2+3) ※1	(t-CO ₂)	370,809	388,459	364,653	478,054	497,811
	Scope 1	(t-CO ₂)	11,221	10,712	11,162	13,199	13,880
	Scope 2	(t-CO ₂)	24,912	22,822	22,088	26,295	27,571
	Scope 3※2	(t-CO ₂)	334,676	354,925	331,403	438,560	456,360
	エネルギー使用量※3	(GJ)	692,643	661,788	672,231	841,186	977,461
	電気使用量※3	(GJ)	501,821	481,095	484,820	620,826	740,279
	ガソリン使用量※3	(GJ)	87,042	86,654	92,596	111,830	112,362
	廃棄物発生量	(t)	3,467	3,581	3,494	3,452	3,755
	廃プラスチックリサイクル率※4	(%)	66	68	71	74	76
	取水量	(千m ³)	392	374	399	392	390
取引先	CDP気候変動スコア※5	—	F	F	C	C	A-
	リスクアセスメント実施数※6	(社)	—	—	89	33	23
	リスクアセスメント実施率※6	(%)	—	—	100	54.1	88.5
	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
社会	平均年齢	(歳)	42.9	42.5	40.0	41.2	41.9
	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	13.0/11.3
	男女比率(男性:女性)	(%)	63:37	64:36	57:43	55:45	56:44
	女性管理職比率※8	(%)	—	—	—	16.8	18.6
	日本	(%)	11.8	14.1	14.2	13.4	12.2
	新卒における女性の採用比率	(%)	57.6	62.6	69.8	64.2	45.3
	出産・育児休暇後の復職率	(%)	100	90.6	97.0	97.9	98.8
	月平均所定外労働時間	(時間)	21.5	19.0	21.0	16.9	20.4
	従業員※7						

●対象範囲

環境: 2020/3までは内部統制評価の対象となる日本のグループ会社、

2021/3以降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までは主要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以降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「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」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、対象項目について算出

※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より回答開始

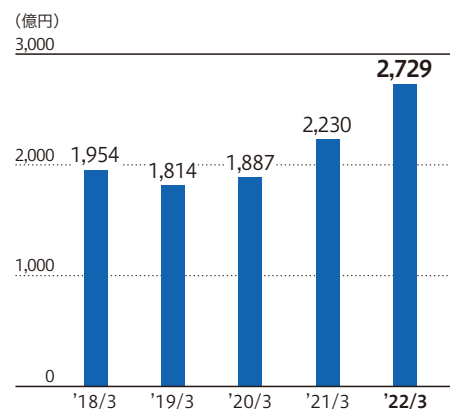
※6 対象各社の売上カバー率80%の取引先を対象に実施

※7 正社員

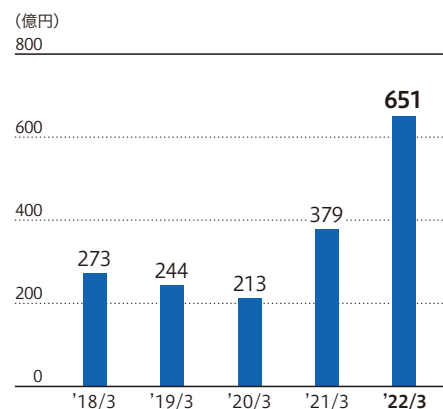
※8 課長以上

連結経営指標

売上高

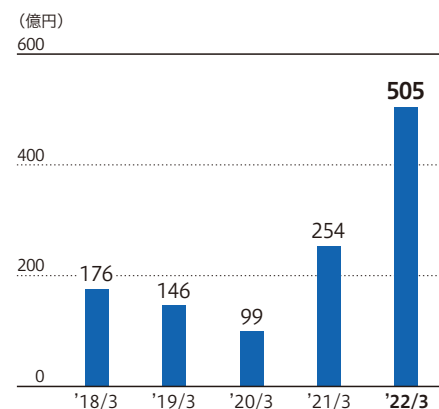


EBITDA※

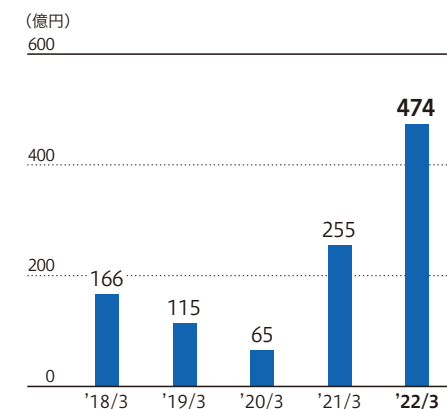


※ EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却費

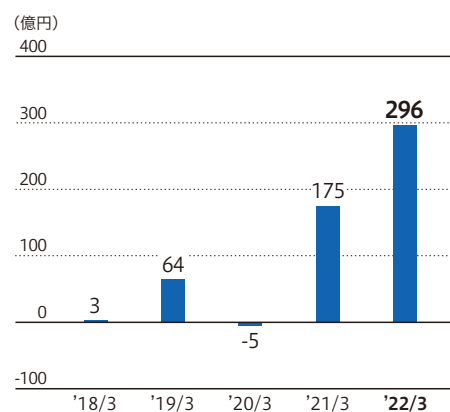
営業利益



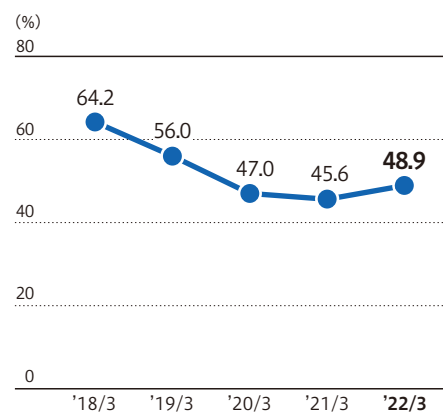
経常利益



親会社株主に帰属する当期純利益／損失

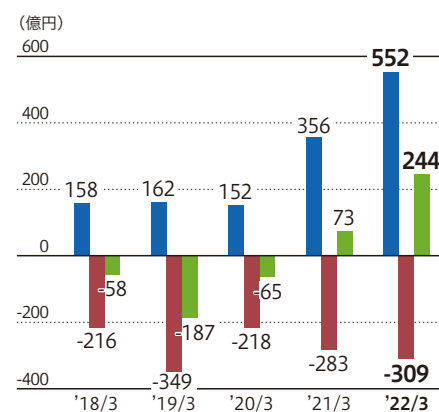


自己資本比率



キャッシュ・フロー

■ 営業キャッシュ・フロー ■ 投資キャッシュ・フロー
■ フリー・キャッシュ・フロー



社外からの評価・イニシアティブへの参加

ESGインデックスへの選定

MSCIジャパンESGセレクト・リーダーズ指数※1

2022 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6年連続選定されています。

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)※1

2022 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700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4年連続選定されています。

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index※2



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

FTSE Russell社のESG評価が業種内で相対的に高い企業が選別され、ESGの対応に優れた約500銘柄により構成されています。当社は、本インデックスが提供開始された2022年に選定されました。

S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



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)の水準に着目してウエイトを決定する指数であり、当社は2018年より5年連続で構成銘柄に選定されています。

SOMPO サステナビリティ・インデックス



Sompo Sustainability Index

SOMPOリスクマネジメント株式会社が行う環境・社会・ガバナンスに関する企業調査の結果より、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年より2年連続選定されています。

※1 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。

※2 FTSE Russell (FTSE International Limited と Frank Russell Companyの登録商標)はここにH.U.グループホールディングス株式会社が第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

ESG関連の評価

MSCI ESG Ratings※3



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、2022年に最上位となるAAA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、上位から2番目のLow Riskの評価を得ています。

CDP

国際NGOとして、グローバルな環境課題に関する質問書をもとに、企業等からの回答をスコアリングし情報開示しています。当社は、2021年度に以下の評価を得ました。

- 気候変動(Climate): A- (Aマイナス)
- サプライヤーエンゲージメント(SER): A- (Aマイナス)

※3 H.U.グループホールディングス株式会社によるMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社(“MSCI”)のデータの使用、およびMSCIのロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名の使用は、MSCIによるH.U.グループホールディングス株式会社の後援、承認、推薦、または宣伝を意味するものではありません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIまたはその情報提供者の所有物であり、「現状のまま」提供され、保証はありません。MSCIの名称およびロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。

社外からの評価・イニシアティブへの参加

経済産業省・日本健康会議 健康経営優良法人 ホワイト500



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、優良な健康経営を実践している法人が顕彰されます。当社はその中でも、「健康経営優良法人 ホワイト500」に認定されています。

東洋経済新報社 CSR企業ランキング

日本企業を対象に、四つの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、2021年に行われた調査で以下の評価を得ました。

（調査対象：1,631社）

●総合234位、3年平均伸び率4位

格付け機関の評価

格付け機関名	格付
格付投資情報センター（R&I）	A[安定的]

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「2021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Webサイトが総合ランキングで優良サイトに選ばれました。

JPX日経インデックス400



JPX日経インデックス400は、資本の効率的活用や投資者を意識した経営観点など、グローバルな投資基準に求められる諸要件を満たした、「投資者にとって投資魅力の高い会社」で構成される株価指数です。JPX総研と日本経済新聞社が共同で算出を行っています。当社は「JPX日経インデックス400」の構成銘柄に選定されています。

※ 国連気候変動枠組条約（UNFCCC）事務局が推進する国際キャンペーン。世界中の企業や自治体などに対し、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指すことを約束し、その達成に向けた行動をすぐに起こすことを呼びかけています。

イニシアティブへの参加

国連グローバル・コンパクト（UNGC）への署名



2019年3月に国連グローバル・コンパクトの10原則に賛同・署名し、その実現に向けた努力を継続することを表明しています。

Business Ambition for 1.5°Cへの賛同



2021年10月、UNGCの「We Mean Business, SBT (Science Based Targets) イニシアティブ」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かけるキャンペーンに賛同しました。

気候変動イニシアティブ（JCI: Japan Climate Initiative）、Race to Zeroへの賛同



JCIが提言する「脱炭素化をめざす世界の最前線に日本から参加する」に賛同するとともに、JCIを通じて、2050年までに温室効果ガス排出量実質ゼロを目指す「Race to Zero※」にも参加しています。

主要グループ会社・拠点一覧

(2022年3月31日現在)

● 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

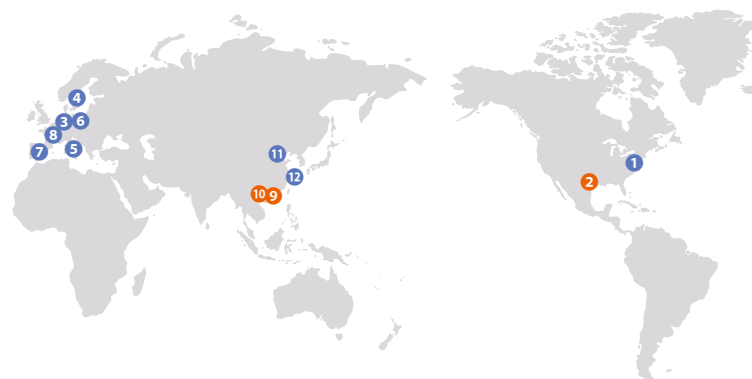
H.U.グループホールディングス株式会社

- 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
- 株式会社札幌ミライラボラトリー
- 株式会社札幌メディ・キャリアー

- 富士レピオ・ホールディングス株式会社
- 富士レピオ株式会社
- 株式会社先端生命科学研究所
- 富士レピオ・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]

会社概要・投資家情報

(2022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

9,231百万円

従業員数(連結正規雇用者数)

5,444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、富士レビオ株式会社、
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	57,446,657株
1単元の株式数	100 株
株主数	18,253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	9,347.9	16.35
株式会社日本カストディ銀行(信託口)※2	3,416.0	5.97
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 381572	2,109.9	3.69
第一生命保険株式会社	1,700.6	2.97
J.P. MORGAN CHASE BANK 380684	1,592.2	2.78
日本生命保険相互会社	1,538.6	2.69
明治安田生命保険相互会社	1,272.2	2.22
THE BANK OF NEW YORK 133972	1,186.2	2.07
株式会社みずほ銀行※3	1,051.4	1.84
JPモルガン証券株式会社	736.4	1.29

※1 持株比率は、自己株式260,592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309,349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日本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1,050.8千株(持株比率1.84%)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

