



H.U.グループホールディングス
統合報告書**2020**



「Healthcare for You」 一人ひとりと向き合い、 全ての人に最適なヘルスケアをお届けします。

日本の医療を取り巻く環境は急速に変化しています。医療費抑制は喫緊の課題であり、これまで以上に在宅医療や予防医療のニーズが高まると予測されます。その一方でAIやビッグデータの活用に加え、個別化医療や再生医療などの高度医療技術の発展により、医療の概念そのものが変わっていくと考えられます。

医療を支え、人々の健康を守る。社会から必要な存在であり続けるために、事業領域を広くヘルスケアまで拡大する方針を定め、将来のありたい姿を体現する「H.U.グループホールディングス株式会社」に社名を変更いたしました。

新型コロナウイルスの感染拡大は私たちの生活を一変させ、この脅威に対抗すべく世界中で研究開発が行われています。当社グループも、PCR検査の受託をいち早く開始し、日本初の迅速抗原検査キットおよび世界初の高感度抗原検査試薬を開発・上市するなど、新型コロナウイルス感染症の収束に向け、一丸となって取り組んでおります。

これからも医療への貢献を一層充実させるとともに、ヘルスケアにイノベーションを起こし、新たな価値を創出していく所存です。

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

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。

目次

Introduction

- 1 ごあいさつ
- 2 グループの理念体系
- 3 ステートメント
- 4 目次

Part I

H.U.グループの概要

- 6 H.U.グループのこれまで
- 7 コア事業の価値創造ストーリー
- 8 グループの事業展開

9 特集

新型コロナウイルス感染症 (COVID-19)への対応



Part II

成長戦略

- 14 CEOメッセージ
新中期経営計画
取締役 代表執行役社長 兼
グループCEO
竹内 成和



- 18 CFOメッセージ
財務戦略の報告 (MD&A)
取締役 執行役 兼 CFO
北村 直樹



- 20 資金調達
ソーシャルファイナンスの実施
- 21 R&D／知的財産

Part III

経営基盤

- 24 国連グローバル・コンパクトへの
参加とSDGsへの貢献
- 25 マテリアリティの特定
(2020年度改定)

ガバナンス

- 26 コーポレート・ガバナンス
- 34 リスクマネジメント
- 36 コンプライアンス
- 38 役員一覧
- 40 社外取締役の見解

環境／社会

- 41 CSRの推進体制
- 42 CSRロードマップ
- 43 環境
- 45 人権・人材
- 47 調達
- 48 社会貢献／
コミュニケーション／
BCP

Part IV

データセクション

- 50 事業セグメント概況
- 51 連結経営指標
- 54 連結財務諸表
- 60 IR／SR活動
社外からの評価
- 61 主要グループ会社・拠点一覧
- 62 会社概要・投資家情報
- 63 編集方針



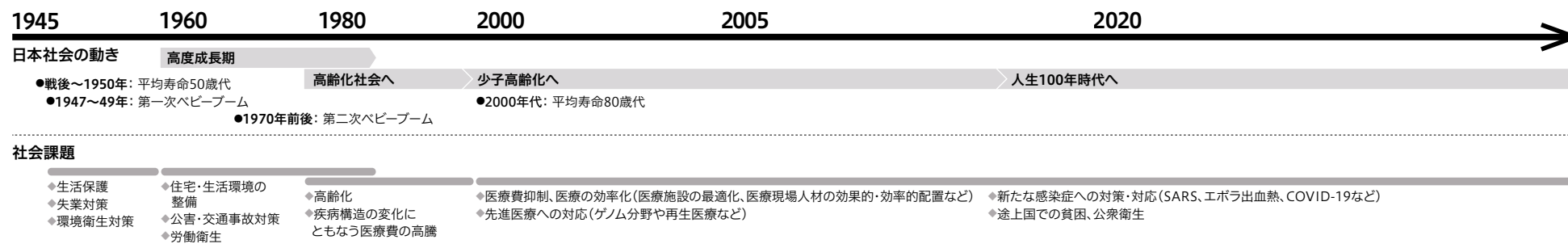
Part I

H.U.グループの概要

Contents

H.U.グループのこれまで
コア事業の
価値創造ストーリー
グループの事業展開

H.U.グループのこれまで



検査技術の発展にともなう特殊検査の誕生

受託臨床検査事業

1970年 特殊検査の受託を目的として、東京スペシャルレファレンスラボラトリー(現 エスアールエル)を設立。

みらかグループ

2005年 富士レビオとエスアールエルの経営統合により、みらかホールディングスを設立。

2017年 「第2の創業」と位置づけ、飛躍的かつ持続的な成長に向けた改革をスタート。

新しい事業領域へ

福祉用具事業

2009年 ケアレックスを完全子会社化。

在宅事業(訪問看護など)

2018年 ケアレックスを通じて事業を開始。

食品・環境・化粧品検査事業

2018年 みらかヴィータス(現 日本食品エコロジー研究所)の設立により事業を開始。

企業健康保険組合向けサービス

2019年 セルメスタを完全子会社化。

滅菌事業

2000年 医療器材の滅菌サービスを提供する日本ステリをエスアールエルが完全子会社化。

免疫検査の自動化の進展

臨床検査薬事業

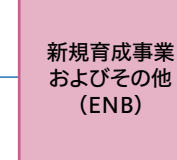
1950年 医薬品の製造・販売を目的として、富士臓器製薬(現 富士レビオ)を設立。

1966年 診断薬の製造・販売を開始。

グループ一体で、一人ひとりに最適なヘルスケアを提供

H.U.グループ

2020年 H.U.グループホールディングスへ社名変更。これまでの事業領域を拡大し、ヘルスケアグループとして新たなステージへ。



コア事業の価値創造ストーリー

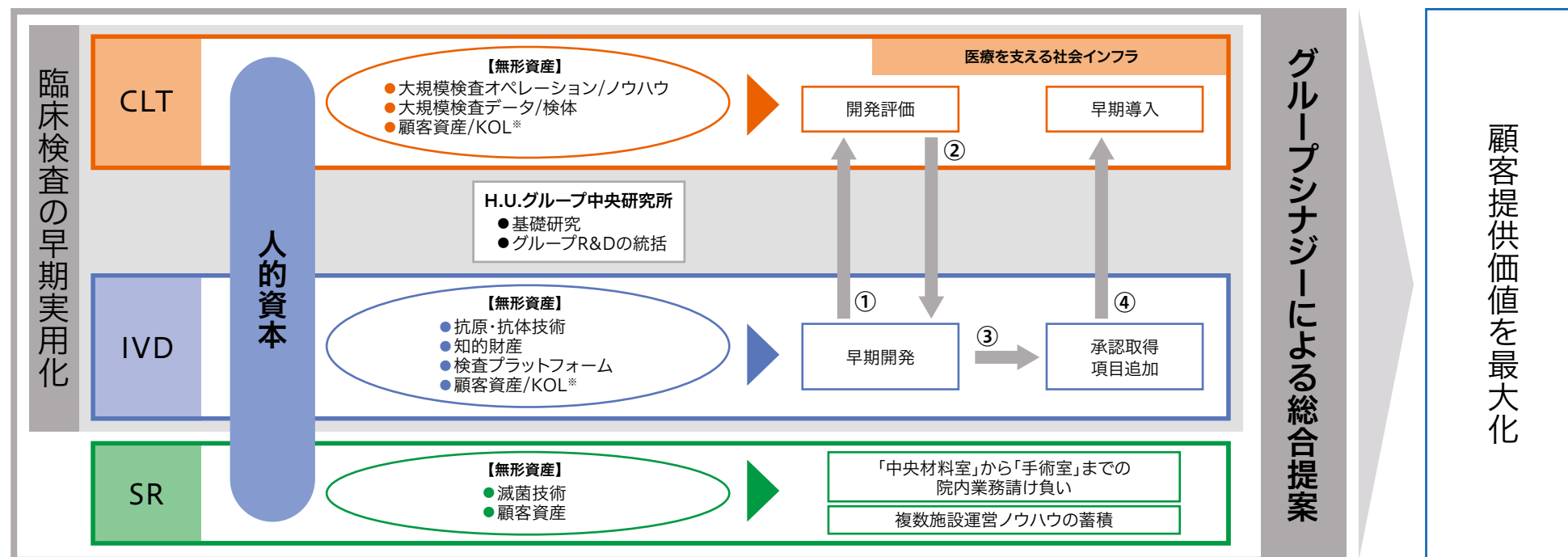
当社グループは、CLT事業およびIVD事業を有する世界的にみても稀有なグループ企業であり、これらの事業にSR事業を加えた既存コア事業のほか、在宅・福祉用具事業をはじめとするENB事業の拡大・強化に取り組むなど、幅広い事業展開を行っています。これらの事業活動により高付加価値または新しい価値を創出していくことが、当社グループの企業価値を向上させるものと考えています。

コア事業の価値創造ストーリー

既存コア事業それぞれの有する無形資産を基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。

CLT事業およびIVD事業においては、検査の早期開発、開発評価、承認取得を、グループR&D機能も活用し一体となって進めることにより、新規臨床検査の早期実用化を実現していきます。このCLT・IVD価値創造モデルは、今般の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、検査の重要性および当社グループが行うCLT事業が医療を支える社会インフラであるということも社会的に広く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における滅菌サービスを提供するSR事業と合わせて、グループとしての総合提案を行っていくことで、顧客提供価値を最大化し、グループの企業価値を向上していきます。

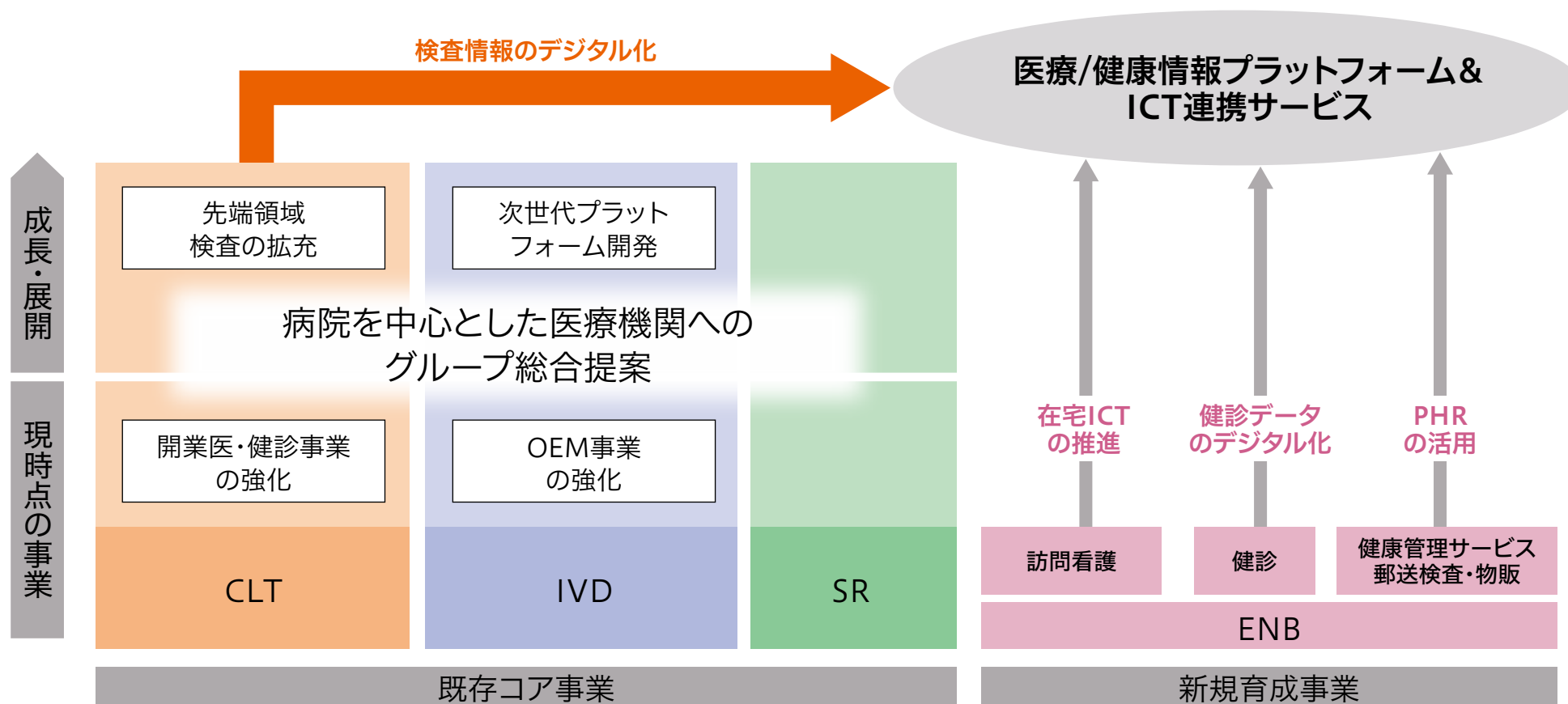


※KOL: Key Opinion Leader

グループの事業展開

既存コア事業については、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、既存コア事業における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。





主要な研究開発メンバー(写真前列中央が小見)

特集

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

当社グループはCOVID-19への対応に全社一丸となって取り組んでいます。
全国の検査受託体制や特殊検査のノウハウを活用してPCR検査の受託をいち早く開始、
感染症を長年検査してきた強みを活かして抗原検査試薬も早期に開発しました。
ここでは一連の活動について、当社グループの研究開発責任者である執行役・小見和也が語ります。

COVID-19への当社グループの対応経緯
(2020年11月30日現在)

- 2020年1月31日**
中国湖北省武漢市へCOVID-19に関する支援物資を提供
- 2020年2月12日**
PCR検査の受託を開始
- 2020年3月02日**
国立研究開発法人日本医療研究開発機構(AMED)の「新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の診断法開発に資する研究」に参画
- 2020年4月28日**
迅速抗原検査キット製造販売承認申請
- 2020年5月13日**
迅速抗原検査キット製造販売承認取得
- 2020年5月18日**
神戸医療産業都市内にPCR検査体制を構築し運用を開始(神戸市、シスメックス株式会社、エスアールエル)
- 2020年6月02日**
唾液を用いたPCR検査の受託を開始
- 2020年6月05日**
迅速抗原検査キットの新たな生産拠点「富士レリオ 旭川工場」の建設を決議
- 2020年6月08日**
高感度抗原検査試薬の製造販売承認申請
- 2020年6月19日**
高感度抗原検査試薬の製造販売承認取得
- 2020年8月03日**
環境中の拭き取り検査の受託を開始
- 2020年8月06日**
米国子会社における高感度抗原検査試薬の臨床試験開始
- 2020年8月06日**
空港検疫所における高感度抗原検査機器・試薬などの提供と入国者に対する検査運用開始を発表
- 2020年10月30日**
大型機用高感度抗原検査試薬の販売開始
- 2020年11月09日**
羽田空港ターミナルクリニックでの唾液PCR検査受託とPHRによる検査結果通知サービスの開始
- 2020年11月10日**
Centogene社とドイツの主要空港における高感度抗原検査試薬・検査機器の供給を合意
- 2020年11月18日**
インフルエンザウイルス抗原との同一検体測定が可能に

特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

グループ各社研究員全員の方で
ゼロをイチに

新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)について、実のところ2020年2月までは当社グループ内でも大きな話題にならず、夏には終息すると楽観視する人も多くいました。当社グループとしてこのウイルスにしっかり取り組むべきだと、各部署への説得やメンバーへの説明に奔走していたのを覚えています。局面が大きく変わったのは、横浜へ入港したクルーズ船内での感染拡大が公表された2020年2月からでした。

新たな感染症に立ち向かう時、一番難しいのは初期段階に科学的な情報がほとんどないことです。ウイルス・病原体がどのくらい危険か、あるいは無害か、ということと、一定の知識をもって研究開発メンバーに伝えられれば良いのですが、SARS-CoV-2については誰もわからない。執行役がそこまでするのかという議論があるかも知れませんが、今回ばかりは私自身も現場に出て、実地で知見を積み重ねました。

研究開発について、当社グループではH.U.グループ中央研究所(以下、「中央研究所」)が基礎研究と統括を担い、エスアールエルと富士レヴィオが各々の事業に近い領域の開発を担当しています。当初は中央研究所の数名でスタートしたプロジェクトも、最終的に他の研究開発をほぼすべて中断してSARS-CoV-2ヘリソースを投入しました。エスアールエルと富士レヴィオの研究員も、このプロジェクトを最優先する事態となりました。研究員は、質・量ともに本場に尋常ではない規模の仕事を要求されていたと思います。皆さんの熱意に本当に感謝しています。

中国武漢から知らされた真実、
他社に先駆けて早期受託できた理由

なぜ、COVID-19にいち早く対応できたかを考えるうえで、武漢市の様子を直接把握できたことも見逃せません。当社グループは、平安保険グループとの合併会社を通じて検査ラボを中国各地に展開しており、武漢市もその一つです。武漢にいるメンバーから、感染拡大の状況が日本で報道される印象以上に深刻であり、社会的・医療的にインパクトの大きい疾患だということを聞いたのが1月中旬のことでした。日本国内で感染者が出る前にことの重大さを知り、研究開発の責任者として覚悟を決めました。

即座に中央研究所の全メンバーを緊急招集し、SARS-CoV-2に対応すべく、基本方針と具体的な指示を出しました。この早期の意思決定によって多少でもリードタイムを取れたと思います。そこから現場メンバーが検査に必要な機器や試薬を最速で手配し、2月12日に国内民間検査会社として初めてPCR検査の受託を開始することができました。短い準備期間ですべて順調とはいかず、検査初日からさまざまなトラブルがありましたが、メンバーは不断の努力でそれらを乗り越えて、求められる業務を提供し続けることができました。

トップレベルの研究員を
総動員して開発スピードを高める

当社グループはCOVID-19の試薬開発にも取り組みました。PCR検査の受託に続いて、各種抗原検査試薬の開発においても他社に先駆け対応できたのは、多様な経験や専門性を持つメンバーが当社グループ内に揃っていたからです。グループ各社のリーダー



当社ラボでのPCR検査

陣と現場メンバー、それぞれの優れた経験や知見を総動員し、一丸となったことで実現できたと考えています。

一連の製品・サービス開発においては、それぞれの領域で臨床検査業界トップレベルの研究員を、当社グループが極めて柔軟に参画・連携させたことが成功要因です。もし組織の壁があったら、個々の業務が優先されて全体最適の視点での柔軟な対応は難しかったでしょう。グループ一体の研究開発体制があったことにより、研究資産・人的資産のすべてを柔軟に動かすことができました。

非日常下の意思決定が
マネジメントの日々の使命に

業務の進め方や社内外のプロセスも、これまでの常識がほとん

特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

ど通用せず、想定どおりにいかなくて本当に苦労しました。外部環境も目まぐるしく変わるなかで安定的な検査体制を構築するには、検査数の急増を見越して試薬・消耗品を確保する必要があり、急遽、中央研究所が主導して供給体制を確立しました。また、PCR検査試薬は世界規模で需要が急騰して日本国内で供給不足に陥ったことから、代替の検査手法を提案し、検査を止めないための手立てを各部署と連携して打ってきました。

すべてがこれまでにないケースかつスピード感であり、我々マネジメントが優先順位を付けて素早く意思決定し続けたことで、何とか対応できました。

カギとなる過去の研究成果の改良へ グループシナジーを注ぎ込む

富士レビオは1966年に世界初となる梅毒の検査試薬を製品化するなど、長年にわたって感染症検査と向き合ってきました。ここ20年では、重症急性呼吸器症候群(SARS)やジカ熱が発生した時に——それらは日本国内では幸いにもパンデミックに至らず、製品化していませんが——検査試薬の研究開発を手がけています。

1月中旬には中国が発表したSARS-CoV-2のゲノム解析の結果から、2002年に発生したSARSコロナウイルス(SARS-CoV)の配列とほぼ同じであることに気付きました。すぐに、富士レビオが過去に発表したSARSの検査試薬開発に関する論文を読み直したところ、両ウイルスのエピトープ、すなわち抗体の認識する抗原の部位が、完全に一致している可能性が高い。つまり過去に樹立した抗体の一部を利用できるとわかり、非常に興奮しました。

富士レビオが試薬を開発、中央研究所とエスアールエルが直ちに評価してその結果をフィードバックし、富士レビオがさらに改良

を加えていく。富士レビオの研究員たちは、抗体や試薬の組成を少しずつ変え、無限の組み合わせの中から最適解を追求し、短期間で試薬の製品化にたどり着いたのです。

実はCOVID-19が発生する半年前に、グループを横断した技術・製品評価チームをつくっており、その仕組みもうまく機能しました。そのメンバーは今でもCOVID-19対策において、空港検疫所やお客様対応で活躍しています。

改めて感じる働く意味、 そしてグループの総合力

今回のプロジェクトメンバーは、人生において働くことの意味を改めて考えたのではないのでしょうか。

私自身がそうです。1月から現在まで過去に例のない緊張感と責任感を持っていますが、一技術者、かつマネジメントの一員として、



特集 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応

このプロジェクトを手がけて製品・サービスを提供できたことは極めて意義深いものです。社会や医療に直接貢献できているという自信と自負を日々感じながら、皆と一緒に働くことができました。

おそらく他のメンバーも、医療や社会に貢献したいという思いで高いモチベーションを保ったことでしょう。そして、実際に社会へ価値を提供できたことがそれぞれの人生の大きなプラスになったと、私は信じています。

また、現場を支えるための組織的な支援があったことも忘れてはなりません。例えば、万が一研究開発の部署内において感染者が発生した場合に備え、出勤と在宅勤務のシフトに柔軟に対応してもらうことで、適切なバックアップ体制を確保することができました。組織全体としてプロジェクトを支えることができたからこそ、今回の

ような成果を上げることができたのです。

ゼロをイチにするのは研究開発部門ですが、そのイチを発展させていくのは実際にビジネスを動かす事業部門です。今回、私は検査の受託に関してエスアールエルが世界一だという確信を深めました。全社のパワーで研究開発の成果を事業にしていく経験を得たことで、当社グループの総合力と、その力を最大限に発揮した時の強さを実感しています。

検査の限界と可能性を 広く理解いただくために プロとしてのミッションは続く

今やPCR検査という言葉は、すっかり世に広まりました。しかしながら検査には限界があることや、そもそも検査がどういうものかについては正確に理解されていません。検査に対する印象も人によってさまざまでしょう。

我々は検査のプロとして、検査についてもっと社会へ説明し、検査の意味や限界をより正しく理解していただくための活動もしていくべきだと考えています。また昨今、さまざまな場所でPCR検査が提供されていますが、単に検査道具を揃えれば実施できるものなのか、検査の品質保証は十分なのか、認証は不要なのかなど、社会的に考えるべき場面が増えており、今後の課題であると認識しています。



高感度抗原検査試薬
ルミパルスプレスト®SARS-CoV-2 Ag(左)
ルミパルス®SARS-CoV-2 Ag(右)

多くの人材とともに イノベーションのエンジンでありたい

当社グループの研究開発力は今後ますます高くなると確信しています。中央研究所では、いわゆるオープンイノベーションという形で、20を超える外部機関と共同研究を進めています。また当社の海外拠点とも研究開発を進めており、活動はまさにグローバルになっています。

今回のCOVID-19への対応を通じて、研究者の能力は飛躍的に向上しました。アフター・コロナの時代においても、さらに力を発揮していただきたいですし、その活躍を支えたいと考えています。もちろん私自身も、一緒になってイノベーションを推進できるエンジンであり続けます。



迅速抗原検査キット
エスブライン®SARS-CoV-2

Part II

成長戦略

2020年9月18日に新しい中期経営計画を公表しました。
本章では、その内容をより詳細に報告します。

Contents

- CEOメッセージ
新中期経営計画
- CFOメッセージ
財務戦略の報告
(MD&A)
- 資金調達
ソーシャルファイナンス
の実施
- R&D／知的財産



CEOメッセージ

新中期経営計画

グループ一体で
新たな価値創造に挑戦し、
持続的な企業価値向上を
目指します。

前中期計画では数値目標未達も、
今後の成長基盤を構築

2019年度(2020年3月期)を最終年度とする前中期経営計画「Transform! 2020」(以下、「前中期計画」)において、当社グループは「第2の創業」を掲げ、将来の飛躍的かつ持続的な成長に向けた基盤整備を目指して、重要施策を実行しました。数値目標が大幅な未達となった結果については経営陣一同重く受け止めています。一方で、人事制度の統一やIT機能の集約などのグループ一体化施策の推進をベースに、CLT事業における市場シェアの拡大およびR&Dの強化、新セントラルラボの建設、新規事業領域への進出などに果敢に取り組んだことにより、将来の成長に必要な基盤づくりができたと考えています。今後は、この成長基盤を収益に結びつけていくことが継続的な課題であると認識しています。

「Transform! 2020」の振り返り

重要施策は着実に遂行 2020年以降の飛躍的かつ持続的な成長のための基盤を整備		
グループ一体化の推進	売上高の成長	将来成長への投資
●企業理念の見直し ●人事制度の統一 ●グループ購買の推進 ●IT機能の集約による強化・効率化 ●情報プラットフォームの共通化	国内CLT ●売上高 16年度: 1,041億円 → 19年度: 1,175億円 ●市場シェア 16年度: 18.9% → 19年度: 20.4% ●遺伝子関連検査受託増 SR ●全面受託化および 医材預託品販売の開始	●新セントラルラボの建設 ●新規事業領域への進出 ●R&Dの強化(H.U.中央研究所の設立) ●中国平安保険グループとの合併会社設立

確立した成長基盤を収益に結び付けることが課題

コロナ禍への対応で実証された グループ一体の力

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)への対応では、早期からPCR検査の受託を開始するとともに、エスプライン® SARS-CoV-2(迅速抗原検査キット)およびルミナルス® SARS-CoV-2 Ag(高感度抗原検査試薬)を短期間で開発・上市することができました。8月からは国内の主要国際空港における検疫所で高感度抗原検査試薬が採用され、羽田空港、成田国際空港、関西国際空港においては検査の実施や運用に至る包括的検査サポートを提供しています。

このようにCOVID-19抗原検査の早期実用化を実現できたことは、前中期計画においてとりわけ重点的に推進してきたグループ一体化が奏功したことによるもので、H.U.グループの強みが発揮された大きな成果の一つといえます。

検査はまさに当社固有の知的財産であり経営資源です。そして当社の最大の強みは、IVDとCLT両事業の経営資源を活用できることです。この度、COVID-19の抗原検査試薬を早期開発できたのは、H.U.グループ中央研究所がハブとなり2003年の重症急性呼吸器症候群(SARS)の感染拡大時にIVD事業において開発していた生体由来の抗体を活用したことに加え、COVID-19の検査受託を

CEOメッセージ

新中期経営計画

行っていたCLT事業において試薬の評価測定を早期に実施できたためです。抗体と検査インフラという有形資産に試薬開発や検査技術のノウハウといった無形資産をグループ内で有機的に融合させ、提供価値の最大化を具体的な結果で示すことができました。

また、当社はSR事業に加え医療領域に隣接したヘルスケア領域においても多様なサービス・製品を保有しており、グループの一体化をさらに進めることでより多くの付加価値を生み出すことができると考えています。2020年10月1日には、主要事業会社の国内営業部門およびマーケティング部門を統合したH.U.フロンティア株式会社が営業を開始しました。H.U.グループの総合力を新しい価値とし、新たなソリューションを提供することで顧客提供価値のさらなる拡大を果たしていきます。

事業環境を踏まえ、 新中期経営計画「H.U. 2025」始動

当社グループを取り巻く事業環境は、高齢化や先端医療の導入などによる医療費の伸長が見込まれる中、医療機関の経営状況の悪化や医療費の削減要請に伴う検体検査実施料の抑制により、国内の臨床検査市場は今後も厳しい状況が継続するものと見込まれます。この観点から、一般検査については、品質を維持した上で、より一層の低コスト化が求められると推測されます。

一方、病院および病床の再編に伴う在宅医療や予防医療のニーズの拡大に加え、先進医療技術の向上やIT技術の進展など、事業環境は刻々と変化しています。それに応じた最先端の検査を提供する必要性も高まっており、市場は二極化していくものと想定しています。加えて、COVID-19感染拡大に伴う生活者の行動変容や受診抑制など、足元の環境変化にも適切な対応が必要と

考えています。

海外の臨床検査市場においては、新興国を中心に成長しているものの、先進国では社会保障費抑制による低成長が継続しています。また、各国の制度変更による薬事関連コストが増加するなど、厳しい事業環境が継続しています。

このような事業環境の中、当社は、2024年度(2025年3月期)を最終年度とする新中期計画「H.U. 2025～Hiyaku(飛躍)&United～」を発表しました。前中期計画で育んだ成長基盤の上に、10年先をも見据えた持続的な事業・収益構造を構築していきます。そのための重要テーマとして、下記の3項目を定めました。

- 1)新セントラルラボの稼働
- 2)OEM事業の強化
- 3)ヘルスケア×ICT

新セントラルラボの稼働(CLT)

1つ目は、新セントラルラボの着実な稼働を実行することです。

当社は、東京・あきる野市に、効率性と技術力を兼ね備えた国内最大規模の検査ラボ拠点を建設し、2022年1月より稼働を開始させる予定です。これにより、抜本的なコスト構造の改善を図り、生

2024年度の1ID※当たり平均原価の低減
(対2019年度比、新セントラルラボ単体)

一般検査： -15%

特殊検査： -7%

※ID：受付検体の識別番号

当社グループを取り巻く事業環境

国内 海外

国内臨床検査市場

- 医療費は抑制されながら伸長
- 検体検査実施料は抑制
- 高額な先端医療は成長

病院

- 病院および病床の再編が進む

在宅

- 在宅医療のニーズ拡大

セルフメディケーション

- 予防医療のニーズ拡大

新型コロナウイルス感染症(COVID-19)

- 生活者の行動変容
- 患者の受診抑制

海外臨床検査市場

- 新興国は成長を継続
- 先進国は社会保障費抑制によって低成長

試薬開発

- 各国の制度変更などによる薬事関連コストの増大

機器

- 1社統合での包括的な検査機器システムの需要拡大
- 検査機器のモジュール化

CEOメッセージ

新中期経営計画

産性を飛躍的に向上させると同時に最先端の研究開発を行うことで、臨床検査市場の変化に的確に対応していきます。

新セントラルラボが安定的に稼働し、平均原価の低減を実現することにより、2023年度以降は収益拡大フェーズへ移行する計画です。2020年度に新福岡ラボ、2023年度に新関西ラボを新設し、三拠点体制を確立することで、検査項目の相互補完性を確保しながら物流コストの最適化も目指します。

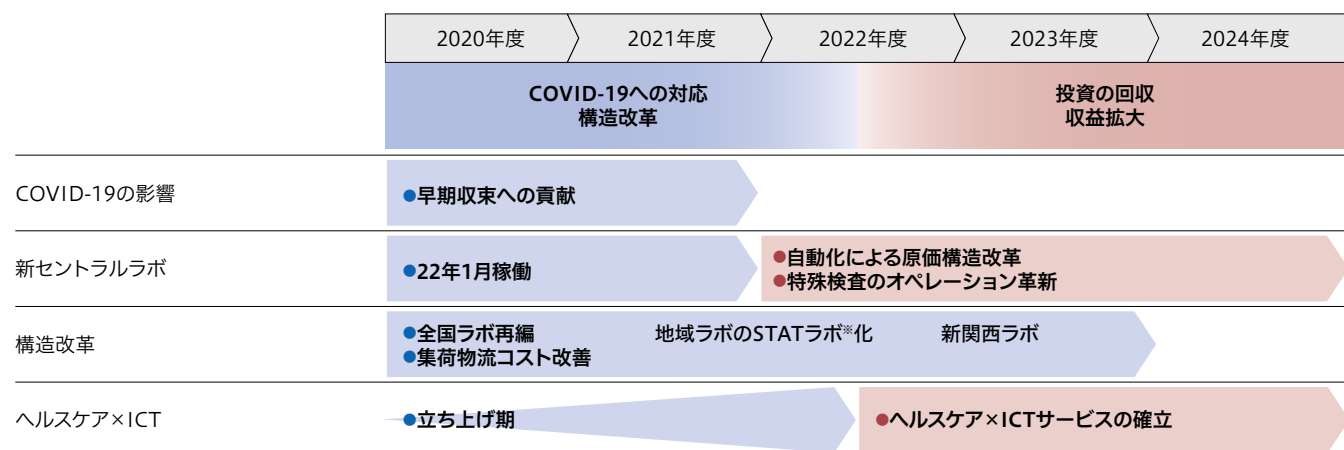


新セントラルラボ：検査ラボ棟（左奥）とR&D棟（右）

「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

新セントラルラボが必要なもう一つの理由、それは「検査を絶対に止めない」という当社の社会的な使命のためです。たとえ大きな自然災害があっても検査を継続できる環境を守らなければなりません。そこで、立地の選定から始まり、地震に強い建物の構造、有事の際のライフライン確保、物流・交通アクセスについてもリスクマネジメントを徹底しました。新セントラルラボは、事業継続計画の観点からも優れた諸条件を備えており、社会的使命を果たす象徴となるものと考えています。

中期経営計画 H.U. 2025 ～Hiyaku（飛躍）＆United～



※ STATラボ：主に緊急検査を受託するラボ

2030年にグループとしてありたい姿

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

2030年度に
時価総額8,000億円以上へ

CEOメッセージ

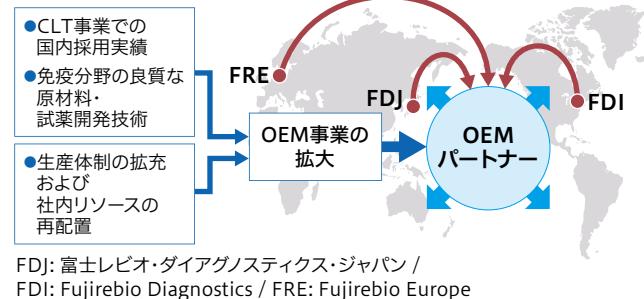
新中期経営計画

Ⅰ OEM事業の強化(IVD)

IVD事業における海外戦略は、ルミパルス製品の拡販を中心に取り組んできましたが、後発のプレーヤーとしてグローバル大手企業と競争し収益を拡大していくことは非常に難しく、また、各国における規制の変更などにより薬事関連のコストが増大しています。このような事業環境の中、海外ルミパルスに関しては、展開地域および項目に関する選択と集中を進めます。一方、IVD事業の強みである免疫分野の良質な原材料・試薬開発技術および、国内CLT事業におけるルミパルス製品の採用実績をもとにした信頼性と評価を活用することで、OEM事業の強化・拡大に取り組んでいきます。

今後は、Fujirebio Diagnostics, Inc. (米国)、Fujirebio Europe N.V. (欧州) および富士レピオ・ダイアグノスティクス・ジャパン株式会社の三極体制によって、OEM事業を推進します。

OEM事業の拡大

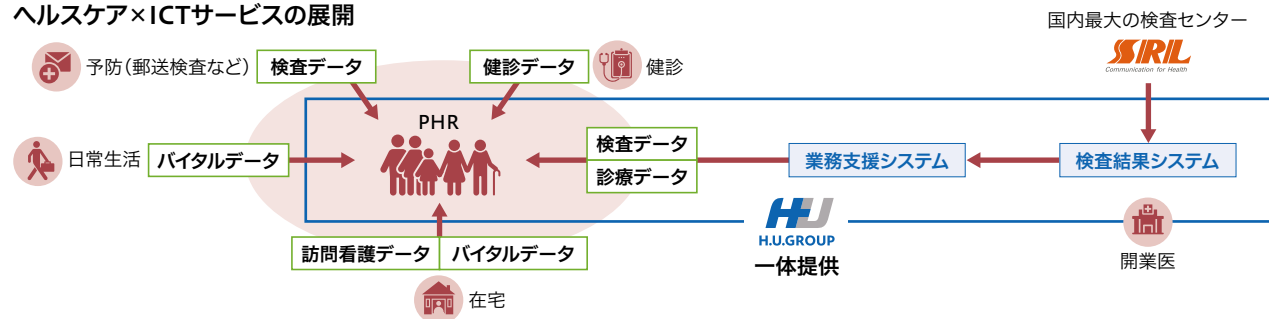


Ⅱ ヘルスケア×ICTサービスの推進

これまで、検査は疾病の発見や病名の特定など、主に医療領域で使用されてきましたが、今後は病気を予防することを目的としたさらなる活用が見込まれます。一方、日々の生活や医療においてもデジタル化によるICT関連ツールやサービスが身近なものとなってきたことから、ヘルスケアとICTを融合した新しいサービスの可能性も広がっています。また、COVID-19の拡大により非接触によるサービスがさまざまな場面で日常化してきています。感染防止の観点による生活者の行動変容は、ICTを活用したオンライン診療や問診の普及を、今後さらに加速させていくものと考えられます。

当社は、こうした医療環境の変化やデジタル化の流れを捉え、生活者向けのPHR (Personal Health Record) の提供をはじめとして、オンライン受診予約や検査結果の受け取りなどの利便性向上などにいたるまで、ヘルスケアとICTを掛け合わせることで、新たな付加価値の提供を目指します。

ヘルスケア×ICTサービスの展開



2030年度に 時価総額8,000億円を目指して

当社グループは、2030年のありたい姿を「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」とし、その第一歩として「H.U. 2025」で策定した計画を推進していきます。そして、2025年以降もグループ全体が一体となって大きな成長を遂げることで当社グループの評価を向上させたいと考え、10年後の2030年度にグループとして時価総額8,000億円以上を目指します。

変化を恐れるのではなく、変化を楽しみ、新しい一歩を踏み出す。当社グループは、医療における新しい価値の創造に挑戦していきます。すべての人に最適なヘルスケアを届けたいという想いは、これまで培ってきた実績と信頼があるからこそ、確かな実現可能性のあるものと確信しています。当社グループの新たなチャレンジにどうぞご期待ください。

CFOメッセージ

財務戦略の報告(MD&A)

今後5年間で財務基盤を強化しつつ、
グループ一体化による価値創造を推進します。

新中期経営計画の実現へ、
CFOとして目指すもの

中期経営計画の数値目標

2024年度

連結売上高
CAGR※1 **6%以上**

連結EBITDA
マージン **18%以上**

連結
営業利益率 **10%以上**

ROE **12%以上**

ROIC **8%以上**

5年間累計

営業キャッシュフロー
1,500億円以上

フリーキャッシュフロー※2
500億円以上

フリーキャッシュフローは
2022年度に単年度黒字化

※1 5か年(2019年度 - 2024年度) ※2 リースは投資キャッシュフローに含まない

CFOとしての私の責務は「企業価値を持続的に向上させること」であり、CEOのビジョンを財務面からサポートすることです。その上で、有利子負債が増加している現状を踏まえ財務規律を保ちながら、企業価値向上に資する投資を着実に実行していくことを基本方針としています。また、2020年度上期は、コロナ禍の動向を見据えつつ、いかにキャッシュを確保するかということを重視してきました。

このような状況の中、当社は新中期経営計画「H.U. 2025」を発表し

ました。「H.U. 2025」は、2030年にありたい姿を描いてから、今後5年間にやるべきことをバックカスティングして策定しました。前中期経営計画「Transform! 2020」にて重点的に取り組んだ「グループ一体化」の成果を活用し、個々の事業セグメントに留まることなくグループとしての成長戦略、またグループとしてどのように価値創造をしていくのかに重点を置きました。この観点から、コア事業の価値創造ストーリーとヘルスケア×ICTサービスの推進を含めて、グループの事業展開を明確に示すことができたと考えています。

今後は、「H.U. 2025」の実現に向けた取り組みを確実に推進することが重要であり、CFOとして全力を挙げてエグゼキューションの推進役を担っていく所存です。

財務戦略における3つの重点課題

「H.U. 2025」における数値目標に関しては、重要なポイントが3つあります。

1つ目は、利益率を重視することです。本計画では、数値計画を額ではなくパーセンテージ(%)で示しています。これは仮に売上高が未達となっても、営業利益率・EBITDAマージンは達成するという強い意思を示したものです。このため、「H.U. 2025」においては、売上にかかわらずターゲットとする利益率を達成するための施策を推進する方針であり、特に固定費の削減が極めて重要と考えています。

2つ目は、キャッシュフローについてです。今回初めて5年間累計での営業キャッシュフローとフリーキャッシュフローの数値目標を示し



H.U.グループホールディングス株式会社
取締役 執行役 兼 CFO

北村 直樹

ました。「H.U. 2025」においては、営業利益だけでなく、営業キャッシュフローの改善が重要であり、いかにキャッシュを創出するか、ということを経営上の重要なテーマとしています。また、フリーキャッシュフローを2022年度に黒字化することも目標として掲げました。これは、営業キャッシュフローの範囲内で投資キャッシュフローを賄うということです。結果として2022年度以降は、単年度においても営

CFOメッセージ

財務戦略の報告 (MD&A)

業キャッシュフローの範囲で投資キャッシュフローと配当を賄うことができていると考えています。営業キャッシュフロー最大化のために、キャッシュ・コンバージョン・サイクル(CCC)の改善に関してもさまざまな施策を推進していきます。

3つ目は、財務規律についてです。これに関してもターゲットとなる指標を示しました。これまでは、加重平均資本コスト(WACC)を下げる効果も狙い、有利子負債を増加させることで財務レバレッジをかけてきました。バランスシート上も現状の負債レベルは適切と捉えています。ただし、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の影響が不透明な中において、「H.U. 2025」の5年間は、過去3年間と同じように有利子負債を大幅に増加させることは想定していません。今回提示した財務規律の2024年度の目標値は必達であり、財務規律を維持しながら企業価値の向上を目指します。

投下資本利益率(ROIC)に関しては、2019年度は3.7%でした。

財務戦略および財務規律

1. 営業キャッシュフローの改善
✓ キャッシュ・コンバージョン・サイクル(CCC)の改善
2. ファイナンスリースおよび不動産ファイナンスの活用
3. 不動産売却の推進(旧ラボなど)

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※
(中計期間中2.5倍以下を維持する)

自己資本比率(%) (不動産ファイナンスを除く)
40%以上

※ 2024年度末

有利子負債を増加させたことで、WACCがさらに低下したこともあり、昨年度のROICはかろうじて我々が試算するWACCを上回りました。企業価値は毀損されていませんが、大きく創出できていないことも事実です。2020年度は、WACCを大きく上回るROICとプラスのEVA※1創出を実現していきます。

※1 EVA® (経済的付加価値): Economic Value Addedの略。企業が当該事業でどれだけ経済価値を生み出したかを測る指標。米コンサルティング会社スターン・スチュアート社が開発した指標で登録商標されている。

CFとして、コロナ禍にどう対応したか

基本スタンスとしては、長期的なリスクに備えて支出を抑制するとともに手元流動性の確保に努め、投資の厳選と費用執行のコントロールを行いました。特に2020年の4月から5月にかけては、患者さまの受診抑制の影響から業績が厳しく、短期借入により手元資金を確保しました。

対照的にCOVID-19への対応については資金面においても確実なサポートを行いました。PCR検査機器の拡充をはじめ、社会的使命を果たす上で必要なところには然るべき資金を投入しました。

従業員の安全・健康確保に関しては何よりも重要と位置づけました。勤務体制としては、間接部門はできる限りテレワークで対応しましたが、当社は医療の現場に向かかねばならない部門も多く、従業員がいかに安全かつ健康不安なく仕事ができるかという観点で対応を熟慮しました。検査のオペレーションや検体集荷、滅菌業務など、すべてにおいて厳重な安全対策を講じ、従業員が安心して働ける環境づくりに注力しました。

また、必要物資の不足により検査を止めるようなことは絶対に許されません。検査に必要なマスクや消毒液、ゴム手袋や防護服などの調達体制を充実させ、計画的に配布しました。ここで重要だっ

たのは判断のスピードです。実際、第一波がピークを迎えた4月頃は「ベンダーに今日あると言われた在庫が、次の日には他の会社で購入されてなくなってしまう」という物資もありました。CFOとしての対応をいま振り返ると、「キャッシュ確保と業務継続のための物資の調達」が最も重要であったといえます。

長期視点での成長に向けて

資金調達については、いかに多様性を持って行うかを重視しています。過去3年間では格付けの堅持を前提として短期・長期の借り入れ、不動産ファイナンス、社債の発行などを実施しました。特に新セントラルラボの機器・ITシステムの導入、および検査の質の向上と革新的な技術開発に向けた研究開発を目的とし、ソーシャルフレームワークによる資金調達を行っています。2019年10月に無担保社債(ソーシャルボンド)を発行し、2020年3月にはSDGsソーシャルローン(ソーシャルローン)による資金調達を行ったことで、当社の存在を幅広い投資家層にアピールすることができました。新セントラルラボについては2022年1月より稼働し、一般検査の全自動化などにより生産性を大幅に向上させます。こうしたことから、利益面については2023年から大きな上昇カーブを描くと見込んでいます。

新たにスタートした新中期経営計画「H.U. 2025」は、当社が2030年にありたい姿に向けた大きなターニングポイントになります。私はCFOとして経営の一翼を担い、財務基盤の強化に努めるとともに、「H.U. 2025」に掲げた目標を着実に達成していきます。そして、医療を支え、すべての人々にヘルスケアを提供する企業として、当社への期待に添えるよう最大限の努力を続けていく所存です。

株主のみなさまにおかれましては、引き続きご理解とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

資金調達

ソーシャルファイナンスの実施

| ソーシャルファイナンスについて

当社は、新セントラルラボを中核施設として建設する、あきる野プロジェクトの機器・ITシステムの導入、および検査の質の向上と革新的な技術開発に向けた研究開発のための資金調達を目的として、2019年10月に無担保社債（ソーシャルボンド）を発行、また2020年3月にはSDGsソーシャルローン（ソーシャルローン）による長期借入を実施しました。

これらは、2019年7月18日に策定しましたソーシャルファイナンスフレームワークに則り実行したものです。本フレームワークは、社会課題の解決に資するプロジェクトを対象に資金調達を行うための枠組みとして、国際資本市場協会（International Capital Market Association）が定めるソーシャルボンド原則に則り策定しています。また、本フレームワークの適合性を担保するため、第三者機関である株式会社格付投資情報センター（R&I）から第三者評価「R&Iソーシャルボンドオピニオン」を取得しています。

ソーシャルボンド概要

●第3回、第4回、第5回無担保社債：総額200億円

銘柄	発行年月日	当期末残高 (百万円)	利率(%)	担保	償還期限
第3回無担保社債	2019年10月25日	10,000	0.150	なし	2024年10月25日
第4回無担保社債	2019年10月25日	5,000	0.200	なし	2026年10月23日
第5回無担保社債	2019年10月25日	5,000	0.300	なし	2029年10月25日

ソーシャルローン概要

- 契約期日：2020年3月26日
- 借入金額：50億円
- 借入期間：10年間

資金用途

- あきる野プロジェクト（新セントラルラボ建設）における機器・ITシステムの導入
- 検査の質の向上と革新的な技術開発に向けた研究開発

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）	24,926
2020年3月期における支出（実績）	
新セントラルラボ システム	5,289
機器	740
計	6,029
2020年3月期末の残高	18,897

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新セントラルラボ稼働後に開示予定



新セントラルラボ：厚生棟（左）、検査ラボ棟（中央奥）、R&D棟（右）

R&D／知的財産

医療・ヘルスケアを取り巻く環境は急速に変化しており、より効率的な医療・ヘルスケアの実現に貢献するイノベーションが求められています。H.U.グループでは、常に未来の医療・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。

I グループR&D体制

グループR&D機能の統合と知の共有

グループR&D機能の統合により、H.U.グループ中央研究所と各事業会社の研究開発部門における研究開発活動を一体的に運営することで、グループ全体最適でのR&D戦略を推進し、グループにおける知の共有を図ります。

コーポレートR&D機能であるH.U.グループ中央研究所では、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、医療機関、大学などとの協業を推進し、イノベーションを創出することで、次世代のグループ成長を支える新事業・技術の創出や事業の革新など、中長期的成長の実現を目指します。

各事業会社の研究開発部門では、創業以来培われ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

もに、H.U.グループ中央研究所との一体的な研究開発活動により、新しい技術の機動的な導入および競争力の高い製品・サービスの開発の加速を図ります。

II H.U.グループ中央研究所

グループ内外連携と価値創造のハブ

グループ内外機関との連携・技術導入を通じて、以下の領域を中心とした新たな技術基盤構築、新事業創出、社会実験の実施に加え、多様かつ高度な専門性を有する人材育成を進めています。

1) 革新的分析プラットフォーム構築

エクソソーム※1などの低侵襲、非侵襲の新規検査技術の探索や小型・迅速な分析を可能とする検出原理の確立により、先端医療を支える技術基盤の構築を目指しています。

2) 次世代ヘルスケア事業創出

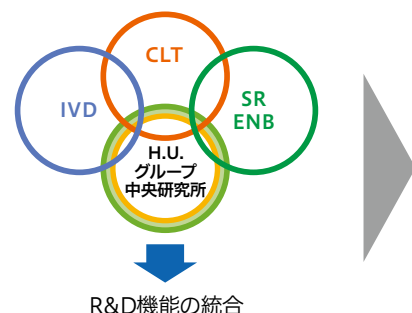
免疫、マイクロバイオーム※2、次世代治療モダリティなどの新たな研究領域を開拓し、次世代ヘルスケア(予防医療、個別化医療など)を実現する事業の創出を目指しています。

3) データ利活用基盤構築と実装検討

医療機関との共同研究による医療情報、当社グループの各種サービスから生み出されるビッグデータを利活用したAI、バイオインフォマティクス、ロボティクス研究を実施し、独自の研究基盤構築を進めています。さらに、これらの研究基盤を基に、検査工程の自動化・効率化に加え、医療現場における新たな価値・サービス提供を目指しています。

※1 エクソソーム：尿、汗、唾液など多くの体液に含まれる約100nmの小胞です。小胞内には各種細胞由来のタンパク質、核酸、代謝物質などのさまざまな生体物質が存在し、生理活性を示す小胞、細胞の状態を反映するバイオマーカーを有する小胞の存在などが知られており、治療標的・材料、検査対象として注目を浴びています。

※2 マイクロバイオーム：ヒトを含めた生物の体内には多くの常在微生物が生息し、微生物叢を形成していることが知られています。口腔粘膜や腸管内の微生物叢解析(マイクロバイオーム)の意義はまだ明らかになっていませんが、各種研究の結果によって各種の疾患を含む生き物の健康状態に大きく関わるものであることが示唆されており、治療標的・材料、検査対象として注目を浴びています。



新しい「社会・医療インフラ」の構築

SARS-CoV-2/新たな感染症への備え

・ SARS-CoV-2関連技術・インフラ提供(検査・感染制御)など

コア技術活用と拡張

・ 新技術・バイオマーカーの探索と実用化など

CLT事業次世代化

・ 特殊検査の自動化・AI化など

次世代技術者育成

R&D／知的財産

CLT

新規検査項目・技術の早期実装

エスアールエルを中心に、ゲノム・遺伝子解析をはじめとして一層高度化・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開発と実装を進めています。COVID-19などのパンデミックへも対応できる体制を整え、2020年度には民間検査会社として初めてのPCR検査受託体制を構築しました。

さらに、各事業会社の研究開発部門との連携を強化して、今後も進化し続ける医療ニーズや個別化医療に対応した最新の臨床検査の開発と導入を推進しています。富士レビオとの連携では、COVID-19の抗原検査をいち早く検査導入することができました。同様に新規診断薬製品の上市と同時にエスアールエルにおいても検査項目として導入し、いち早く医療機関・患者様に有用な臨床検査をお届けできるようさらなる連携を強化していきます。

H.U.グループ中央研究所との連携では、AI・ロボティクスなどの新技術を積極的に導入し、検査品質および技術力のさらなる向上に努めています。高品質かつ低コストでの検査・分析サービスを提供することで医療の持続的な発展に貢献します。

IVD

価値ある新規診断薬製品・材料の継続的創造

富士レビオでは、免疫測定領域で50年以上積み上げた着実な技術基盤に加え、「低分子サンドイッチ測定法」※1や「iTACT®」※2など、独自の新技術を活かした業界初・業界一の製品開発を進めています。加えて、グループ連携により、次世代プラットフォームの開発も進めています。2020年度は、さまざまな臨床現場のCOVID-19

検査に貢献するために、5月に国内初の迅速抗原検査キット「エスブライン® SARS-CoV-2」を、6月に世界初の全自動高感度定量抗原検査試薬「ルミパルス® SARS-CoV-2 Ag」を、また11月に大量処理用に「ルミパルスプレスト® SARS-CoV-2 Ag」をそれぞれ上市しました。

今後も臨床的に価値のある新規診断薬製品・材料の開発を進めていきます。

※1 低分子サンドイッチ測定法：従来、ホルモンやビタミンなどの低分子量物質のサンドイッチ法(2種以上の抗体による非競合的測定)による免疫測定は一般的に困難とされてきました。H.U.グループでは、高度な抗体樹立技術と試薬開発ノウハウにより、同原理による低分子の免疫測定を可能とする技術プラットフォームを確立し、従来法と比較してより正確かつ再現性の高い測定を実現しました。

※2 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H.U.グループの独自技術です。多様な領域で豊富な開発パイプラインを保有することで、より正確な診断に貢献します。

富士レビオの2020年度上市項目および今後の開発パイプライン(一部)

製品	領域	2020年度の 上市試薬	今後の上市予定試薬
「ルミパルス」 シリーズ	感染症	SARS-CoV-2 Ag, Flu-A&B	SARS-CoV-2 Ab, iTACT HBcrAg
	認知症		アミロイドβ(日本), Tau(日本), pTau(日本)
	肝線維化	IV型コラーゲン 7S	
	骨関係		25OH ビタミンD(L2400)
	その他	SCC	PGE-MUM(IVD), TDM 関連
「エスブライン」 シリーズ	感染症	SARS-CoV-2 Ag	SARS-CoV-2 Ab



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、富士レビ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

2020年3月期末の特許保有件数は、グループ全体で836件となっています。また、2020年3月期の特許出願件数はグループ全体で48件(うち15件がAI/IoT関連の発明)です。

Part III

経営基盤



Contents

国連グローバル・コンパクトへの参加とSDGsへの貢献

マテリアリティの特定
(2020年度改定)

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

リスクマネジメント

コンプライアンス

役員一覧

社外取締役の見解

環境／社会

CSRの推進体制

CSRロードマップ

環境

人権・人材

調達

社会貢献／
コミュニケーション／
BCP

国連グローバル・コンパクトへの参加とSDGsへの貢献

国連グローバル・コンパクトへの参加

H.U.グループは、2019年3月15日、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加しました。事業活動を通じてCSR(企業の社会的責任)活動に取り組んでおり、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野からなる国連グローバル・コンパクト10原則を支持しています。

グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンへの参画

当社グループは、国連グローバル・コンパクトの日本のローカル・ネットワークである「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」(GCNJ)の活動に参画しています。GCNJでは、他社の実践や学識経験者から学び、サステナビリティの考え方や取り組みについての議論・情報交換を行うテーマ別の分科会活動を行っています。当社グループの関係部署の従業員が2019年度には13名、2020年度は11名が参加しています。

2019・2020年度の参加分科会一覧

ESG分科会	環境経営分科会
GCの社内浸透研究分科会	人権教育分科会
SDGs分科会	防災・減災(DRR)分科会
レポート研究分科会	腐敗防止分科会
サプライチェーン分科会	

SDGsへの貢献

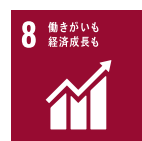
当社グループは、本業を通じて社会課題の解決に取り組み、以下4つのSDGsターゲットの達成に貢献します。



SDGsターゲット



- (3.8)** すべての人々に対する財政保障、質の高い基礎的なヘルスケア・サービスへのアクセス、および安全で効果的、かつ質が高く安価な必須医薬品とワクチンのアクセス提供を含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ(UHC)を達成する。



- (8.2)** 高付加価値セクターや労働集約型セクターに重点を置くことなどにより、多様化、技術向上およびイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する。



- (9.1)** 質が高く信頼できる持続可能かつレジリエントな地域・越境インフラなどのインフラを開発し、すべての人々の安価なアクセスに重点を置いた経済発展と人間の福祉を支援する。



- (12.4)** 2020年までに、合意された国際的な枠組みに従い、製品ライフサイクルを通じて化学物質やすべての廃棄物の環境に配慮した管理を達成し、大気、水、土壌への排出を大幅に削減することにより、ヒトの健康や環境への悪影響を最小限に留める。

マテリアリティの特定(2020年度改定)

マテリアリティの定義

企業価値を生み出す資産としては、生産拡大のための生産設備や高効率の検査を行う施設といった有形資産だけでなく、人材、特許・ノウハウ、ブランドなどの無形資産が重要になっています。当社グループでは、中期的な企業価値の創造に影響を与える要素をマテリアリティの定義として、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を対象とします。

特定ステップ

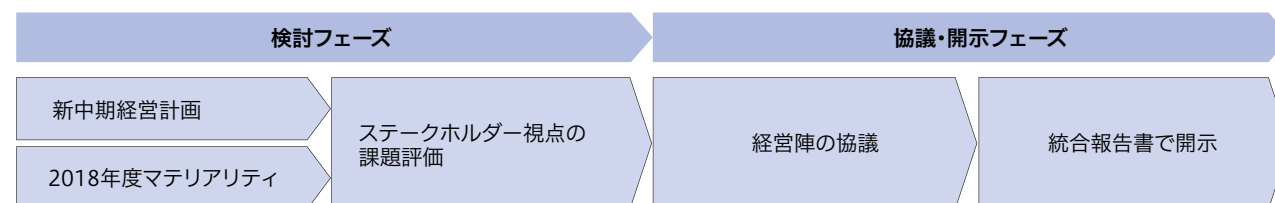
2018年度にISO26000※1やGRIスタンダード※2などを踏まえ策定したマテリアリティをベースに、事業環境の変化を踏まえた新中期経営計画に基づきステークホルダー視点での優先順位を評価しました。

これを踏まえ経営陣において協議を行い、H.U.グループホールディングス代表執行役社長による承認を経て、本統合報告書において開示しました。

※1 ISO26000: ISO(International Organization for Standardization, 国際標準化機構)が中心となり、国連、各国政府、NGOなどが定めた社会的責任(SR: Social Responsibility)に関する規格。企業だけに限定されず、あらゆる組織に適用されるガイダンス規格。

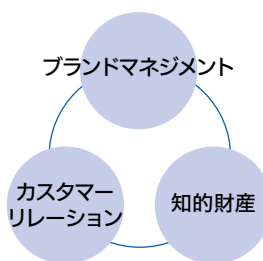
※2 GRIスタンダード: サステナビリティに関する国際基準の策定を行うGRI(Global Reporting Initiative)が発行した非財務情報開示に関するガイドライン。

特定ステップと選定結果

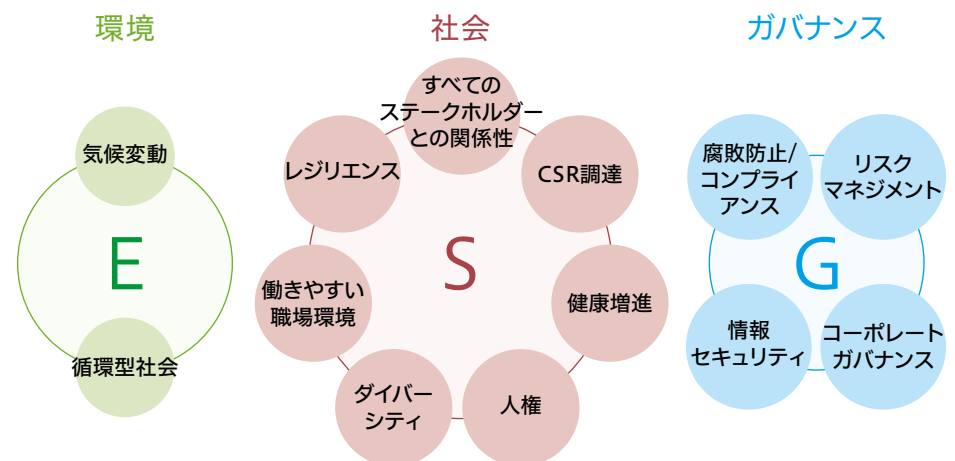


中期的な企業価値創造に影響を与える要素となる“無形資産”を対象として選定

成長基盤



ESG



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5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、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

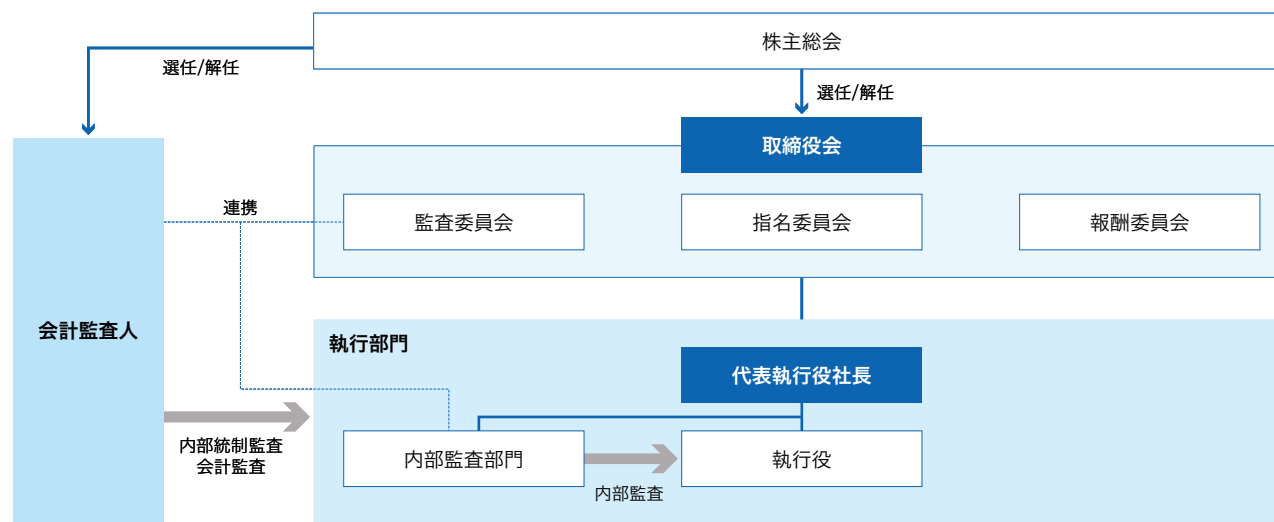
指名委員会、監査委員会、報酬委員会の各委員長には社外取締役を指名しています。各委員会は過半数を社外取締役によって構成され、特に監査委員会は全委員が社外取締役となっています。

監査委員会は委員3名、事務局員1名で構成され、各委員はリスク管理委員会等の主要会議に出席するとともに、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、期首の監査計画、期中の監査の状況、期末監査の結果等について説明、報告を求める等、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、以下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7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、2020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。今後は取締役会のさらなる機能向上を図るため、取締役会での議論に基づき改善を行っていく予定です。

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・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下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5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の経営に長年にわたって携われ、その中で培われた企業経営における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れ、その中で培われた会計の専門家としての豊富な知見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、大学において教鞭をとられており、かつ、経営コンサルタント・事業会社経営者としての豊富な経験の中で培われた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。

松野絵里子氏は、企業法務およびコンプライアンスに精通した法律家としての視点から当社経営陣に対して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。

山内進氏は、西洋法制史について大学で教鞭をとられてきた教授であり、かつ、一橋大学学長としての豊富な経験と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。

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。

前述のとおり、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、前述の各取締役はガバナンス上、経営から独立した役割を果たすことが期待されています。

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以下のとおり決定し、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に鑑みて、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。

ガバナンス コーポレート・ガバナンス

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。

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「H.U.グループ役員報酬規程」、「執行役を兼務しない取締役の報酬に関する規程」および「社外取締役の報酬に関する規程」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以下の表のとおりです。

役位	固定型報酬		短期業績連動報酬	中長期業績連動報酬
	金銭	株式	金銭	株式
	基本報酬	譲渡制限付株式報酬	業績連動型報酬	信託型株式報酬
代表執行役社長	0.44	0.11	0.22	0.23
代表執行役副社長	0.48	0.08	0.24	0.20
CFO	0.50	0.08	0.25	0.17
執行役	0.50～0.66	0.07～0.09	0.20～0.25	0.07～0.17
取締役(執行役を兼務する者を除く)*	1.00	0.00	0.00	0.00

※ 社外取締役については、上記「取締役(執行役を兼務する場合を除く)」に該当し、当連結会計年度において、取締役報酬としての株式報酬の支給は行っていません。

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

H.U.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しない範囲で当社取締役会において決定されます。

(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」という。)、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。

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

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ますが、CLT担当執行役およびIVD担当執行役の業績連動型報酬については、連結グループ業績に加え、それぞれCLTセグメント業績およびIVDセグメント業績も加味して評価しています。役位別の業績連動型報酬の内訳は右のとおりです。

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、代表執行役副社長およびCFO	100%	－	－
執行役（CLT担当およびIVD担当執行役を除く）	80%	－	20%
CLTおよびIVD担当執行役	20～40%	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います。

業績評価項目	業績評価指標	ウエイト	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
CLTセグメント業績	CLT売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
	CLT営業利益	50%	あらかじめ定められた絶対額	0%～上限なし
IVDセグメント業績	IVD売上高	50%	対前年度成長率	0%～200%
	IVD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します。

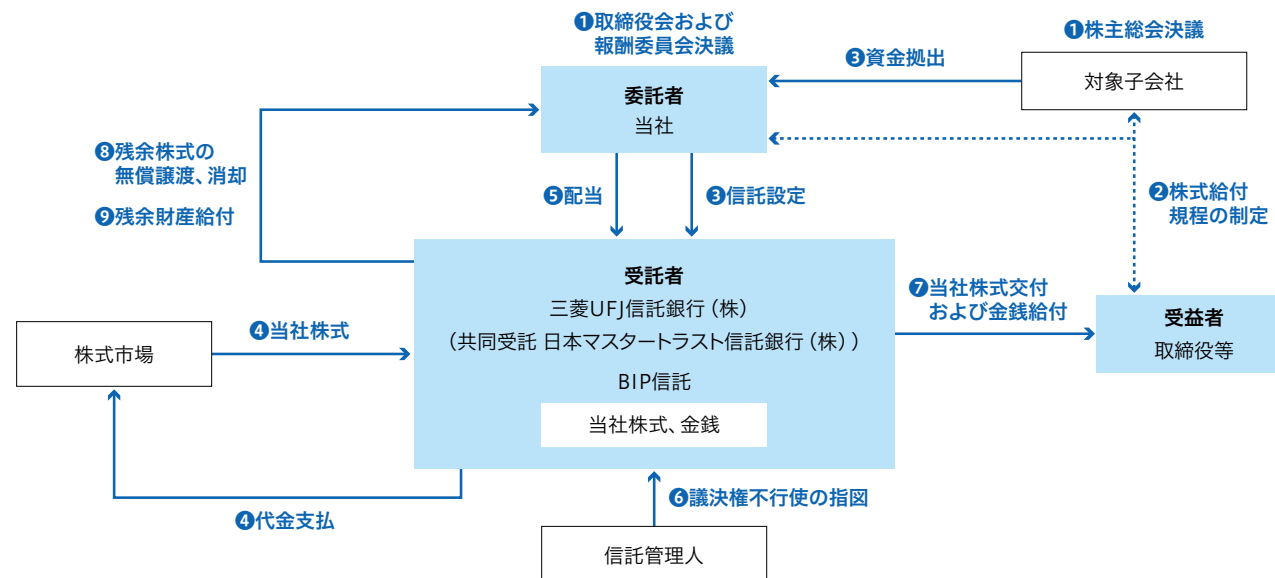
ガバナンス コーポレート・ガバナンス

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。



- 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、⑤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

コーポレート・ガバナンス

(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年あ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以下のとおりです。

<算定式>

付与ポイント(1年あたり) = 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

当社が現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報酬標準報酬額を、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。

(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」という。)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、継続して、当社の取締役(社外取締役を除く。)および執行役、ならびに、当社の国内子会社の取締役(社外取締役を除く。)(以下「対象役員」という。)のいずれかの地位に在任している場合
2	対象期間中に、任期満了、定年その他の正当な理由により、対象役員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	執行役としての職務の重大な違反、また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対象役員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	執行役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

ガバナンス コーポレート・ガバナンス

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) 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

報酬委員会は、およそ2か月に一度の頻度で開催されています。

2020年6月23日に、報酬委員会は、H.U.グループ役員報酬規程および個人別の基本報酬の額を全会一致で決議しています。

次に、譲渡制限付株式報酬について、2020年7月17日に、H.U.グループ役員報酬規程に基づき、個人別の付与額および割当株式数を全会一致で決議しています。

また、信託型株式報酬については、H.U.グループ役員報酬規程および業績達成指標における達成率に基づき、2020年3月期業績に係る個人別の付与ポイントについては2020年5月26日に全会一致で決議しています。

2020年3月期の業績連動型報酬については、2020年5月26日

に、H.U.グループ役員報酬規程および業績達成指標における達成率に基づき、個人別の支給額を全会一致で決議しています。

なお、各報酬委員会の決議は特別利害関係者を除いて行っています。

株主の権利・平等性の確保

当社は、定時株主総会において、株主のみなさまの権利を確保し、その権利を適切に行使することができるよう、以下の施策を行っています。

(1) 株主のみなさまが議決権の行使を適切に行えるよう、招集通知および添付書類を定時株主総会開催日の3週間前に発送します。これに先立ち、東京証券取引所および当社ウェブサイトでも当該資料を電子的に開示します。また、招集通知の英訳版も併せて開示しています。

(2) 株主総会の日程は、いわゆる集中日を避けて設定するとともに、当日株主総会に参加できない株主のみなさまを考慮し、議決権電子行使システムを導入、招集通知でご案内しています。

当社およびグループ会社が保有する政策保有株式については、それぞれの保有会社の取締役会で評価・検証した結果、政策目的に合致していることを確認しています。なお当社は、買収防衛策を導入していません。

株主との対話

当社は、機関投資家およびアナリスト向けに中間期と期末決算において決算説明会を開催し、第1、第3四半期においてはカンファレンスコールを開催しています。

機関投資家およびアナリストとの円滑な関係を構築し、相互理解の促進に向けた対話を積極的に行い、中長期的な企業価値向上に資するIR活動を推進します。

また、四半期ごとにおける株主名簿上の株主構成を把握するとともに、当社株式を実質的に保有する株主の判明調査を外部に委託しています。主要な実質株主に対しては、当社の経営状況、業績のアップデートや、コーポレート・ガバナンス等の非財務情報の理解を深めるためのSR活動を行っています。

これらIRおよびSR活動はCFOが全体を統括し推進しています。株主・投資家からの対話の要請に対しては、IR／SR担当による積極的なコミュニケーションに加えて、CEOおよびCFOによる直接的な対話を行っています。対話を通じて得られた意見・質問・要望等は経営陣および取締役会へ適宜報告し、さらなる企業価値向上と健全な経営体制の構築に活かしています。

さらに、株主・投資家との対話に際して、一部の特定者に重要情報を選択的に開示することがないよう、情報開示規程ならびにIRポリシーを定め、重要情報の管理を徹底するとともに当社に対する信頼と適切な評価を得ることを目指しています。

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

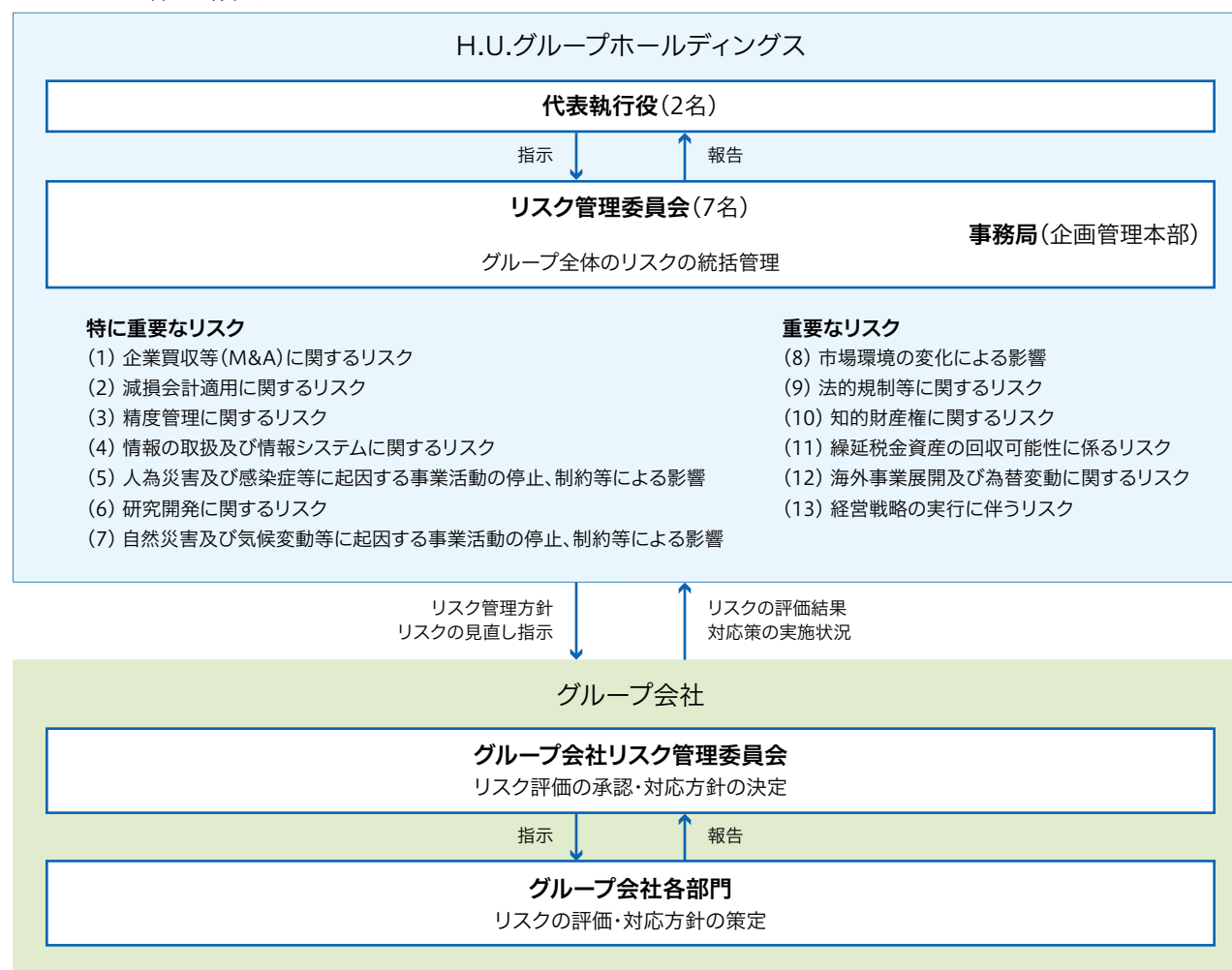
H.U.グループは、当社ならびに当社グループにおけるリスクマネジメント体制を「リスク管理規程」に定め、グループとして統一した方針のもと、リスク管理を推進しています。

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構成し、年1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

また、当社およびグループ各社は、リスク管理委員会または経営会議等においてリスク管理を行っています。そのプロセスについては、リスクの識別、全社的か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、具体的にはRCM(リスクコントロールマトリックス)を用いて管理し、当社のリスク管理委員会に年1回以上報告しています。2020年3月には「特に重要なリスク」と「重要なリスク」を特定しました。特定にあたっては、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しました。選定したリスクについては、リスク管理委員全員が影響度および頻度・可能性を5段階で評価しました。

グループリスク管理の枠組み



ガバナンス リスクマネジメント

「特に重要なリスク」

(1) 企業買収等(M&A)に関するリスク

当社グループは、成長戦略のひとつとして、既存事業の関連分野におけるM&Aを国内外において検討・実施しており、これにより企業価値の向上を目指しております。

M&Aの実施に当たっては、事前に収益性や投資回収可能性に関する調査及び検討を各事業会社及び、当社専門部署に行っており、必要に応じて弁護士、会計士等の社外の専門家の助言を受けております。しかしながら、買収後における事業環境の急変や想定外の事態の発生等により、買収事業が所期の目標どおりに推移せず、当社グループの業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

(2) 減損会計適用に関するリスク

当社グループは、のれんをはじめとする有形・無形の固定資産及び投資有価証券を所有しております。これらの資産については、その価値が下落した場合や期待通りの将来キャッシュ・フローが見込めない状況となった場合、減損処理が必要となり、当社グループの業績及び財政状態に悪影響を及ぼす可能性があります。

(3) 精度管理に関するリスク

当社グループ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受託臨床検査事業会社は、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)及び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。受託臨床検査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及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。

しかしながら、人為的ミスや不測の事態により適正な検査ができない場合は検査精度が低下し、信頼性が損なわれることにより、当社グループの業績に悪影響を及ぼす可能性があります。

(4) 情報の取扱及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及び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、コンピューターウィルス侵入、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、当社グループ及び、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。

(5) 人為災害及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に悪影響を与える可能性があります。また、感染力が強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に悪影響を与える可能性があります。

(6) 研究開発に関するリスク

当社グループは効率的かつ迅速な新製品及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及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が、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。

(7) 自然災害及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おりますが、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に影響を与える可能性があります。

[「重要なリスク」を含む詳細はこちら](#)

ガバナンス コンプライアンス

企業行動指針の作成

H.U.グループでは、グループ全体のコンプライアンス強化のため、グループとして一つの企業行動指針を策定し、グループ全社に遵守を求めています。海外子会社向けに、英文版、中国語版、ベトナム語版も作成しています。

[企業行動指針の全文はこちら](#)

コンプライアンス意識の浸透

当社グループでは、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、年1回のコンプライアンス・アンケート、月1回のコンプライアンス関連情報(メルマガ)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は、各部で読み合わせ会を実施する等、従業員へのコンプライアンス意識の啓発に活用しています。2016年の発行以来、コンプライアンスに関する最新の動向や社会からのニーズを反映しアップデートをしつつ、ハラスメント研修等、各種研修においてコンプライアンスの内容を組み込み、グループ全体での意識向上を図っています。

また、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-ラーニングで実施しています。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グループ従業員に、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、グループ内への理解浸透を図りました。

	2016	2017	2018	2019
コンプライアンス理解度テスト 受講率	97.3%	99.0%	95.4%	94.5%



コンプライアンスハンドブック



コンプライアンス便り

コンプライアンス推進体制

当社グループは、全グループ会社が同一のグループ企業行動指針を採択するとともに、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。コンプライアンス委員会は、代表執行役の諮問機関として、次に示す図のような体制で年1回開催しています。

同委員会では、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、適切な指導をしています。

H.U.グループホールディングス

コンプライアンス委員会

委員長：法務契約担当執行役
委員：全執行役(代表執行役社長を除く)および
法務部長

- ・指針の普及・啓蒙
- ・指針遵守状況のモニタリング
- ・「法令および指針の遵守」ならびに「企業倫理の尊重」のための諸制度、諸施策の策定
- ・法令および指針違反事案への対応
- ・法令および指針違反事案への対応の指示または独自調査の実施

内部通報制度

企業や従業員に関わるコンプライアンス問題を早期に発見し、問題が小さいうちに対処することで、企業イメージの毀損や信用の低下を避けることが重要です。

当社グループでは、2013年に国内全グループ会社を対象に、法令・社内規定、企業行動指針違反に関する通報の窓口として「グループホットライン」を設けています。社外の相談員が電話またはウェブサイトを通じて相談を受け付けており、匿名による通報も可能です。通報内容のうち重大な案件については、適宜、経営層にも報告する仕組みとしています。

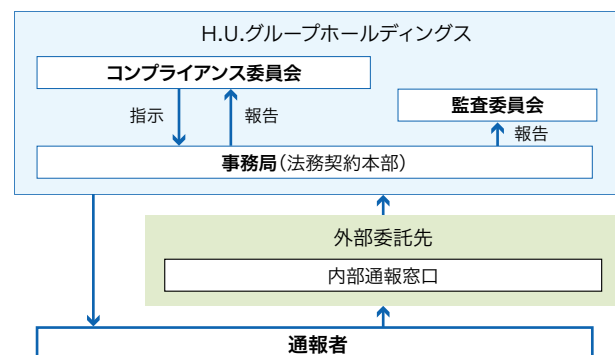
ガバナンス コンプライアンス

また、監査委員会(社外取締役3名)に対して、法務部が内部通報の状況を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等を通じて、内部通報制度についての認知度を高め、制度の目的や運用について従業員へ理解を促しています。

	2015	2016	2017	2018	2019
H.U.グループホットライン 通報件数	36	59	104	109	125

内部通報制度



社内啓発ポスター

腐敗防止・贈収賄防止

当社グループでは、腐敗防止・贈収賄防止について、企業行動指針6(1)顧客・取引先との関係、6(3)腐敗防止に方針を定め、従業員に周知しています。

企業行動指針

(1) 顧客・取引先との関係について

私たちは、顧客・取引先への接待・贈答は、社会的常識、商慣習および業界の自主基準の範囲内で行います。ただし、金額や範囲が妥当だったとしても、公正で自由な取引に影響を及ぼすと考えられる場合には行いません。

(3) 腐敗防止について

国内外の公務員(議員やその候補者、および、贈収賄などの関わりにおいて法令上政府機関の職員と同視される者を含む)に対し、取引を獲得・維持するため、または非公開情報を得るためなど、公務員の職務の遂行に影響を与える目的で、金銭の供与や贈答品の提供、接待などを行いません。また、代理店やコンサルタントなど、私たちの事業活動に協力する者を通じて、上記の行為が行われることのないように十分配慮します。

2019年度は腐敗防止の取り組みとして、海外事業所(シンガポール・ベトナム・インド)の現地職員へグループの企業行動指針の説明と腐敗防止について研修を行いました。

今後は、腐敗防止ポリシーの策定や各国語版の資料作成を進め、さらなる推進を図っていきます。

腐敗防止の取り組みでは、2020年1月に実施したコンプライアンス・アンケートの中で、「取引先との関係」において不正行為を見聞きしたかを確認しました。

2020年度も同様のアンケート調査の実施を予定しており、引き続き腐敗防止・贈収賄防止に努めていきます。



ベトナムにおける腐敗防止研修

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。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。

[委員会規程、委員名簿、審議概要はこちら](#)

ガバナンス 役員一覧

(2020年11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 代表執行役副社長 兼
COO 兼 CIO
渡部 眞也



取締役 執行役 兼 CFO
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



山内 進



[各役員の略歴についてはこちら](#)

ガバナンス 役員一覧

(2020年11月30日現在)

執行役

代表執行役社長
兼 グループCEO
竹内 成和

代表執行役副社長
兼 COO 兼 CIO
渡部 眞也

CFO
北村 直樹

CLT担当
東 俊一

研究開発担当
小見 和也

IVD担当
石川 剛生

企画管理担当
長谷川 正

経理財務担当
村上 敦子

総務担当
木村 博昭

[各役員の略歴についてはこちら](#)

ガバナンス 社外取締役の見解

次世代経営者の選定・育成に向け、 透明性の高いサクセッション・プランを構築



指名委員会 委員長
青山 繁弘

当社は、指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を明確に分離しています。取締役会は、社外取締役が過半数を占め、独立性・多様性・専門性の高い人材がバランスよく配され、統御性の高い議論と意思決定がなされています。指名・監査・報酬委員会の各委員長には社外取締役が就任し、客観的観点に基づいてコーポレートガバナンスの強化・充実に努めています。

当社取締役会の実効性向上において今後求められるのは、役員の経験・能力等の多様性、いわゆるボード・ダイバーシティの向上に加え、現場の執行状況を理解するためのコミュニケーションを深めること、そのための質問力を高めることでしょう。そうした改善の積み重ねが、取締役会の実効性の証明にもなると考えます。

サクセッション・プランに関しては、将来の社長候補の選定と次世代経営者の育成という重要なテーマについて、指名委員会が中心となって議論を進めています。委員長として、透明性の高いセレクションを実現する仕組みやプロセスをデザインすることが重要な役割と認識しています。そのためには、まず社内にもどのような資質を持つ人材がいるのかをよく知ることが大事と考え、業務の現場まで含め、一歩踏み込んだコミュニケーションを心がけています。

新中期経営計画の達成のためのサポートを軸に 報酬制度の整備に注力



報酬委員会 委員長
伊藤 良二

当社は、今般のコロナ禍においても、PCR検査や抗体・抗原検査を通じて医療を支えてきました。竹内社長は、常々、「社会インフラとして大事なことは、必要なときに質の高い医療サービスを安価で提供できること」と述べていますが、この考え方は新中期経営計画にも貫かれていると思います。

コア事業の強化では、営業・物流・ラボを統合再編しコスト低減を図る一方、検査品質の向上や検査項目の拡充により質の高いサービスを実現しようとしています。また、新規事業では、在宅・予防医療やデジタル化の流れを捉え、すべての人に最適なヘルスケアを提供するプラットフォームの構築を目指しています。こうした取り組みは、まさに社会から求められていることであり、私も社外役員として目標達成に向けたサポートに尽力していく所存です。

役員報酬に関しては、昨今の事業環境の動向やコロナ禍の影響など、数年先の業績が見通しづらい中で、業績連動における短期・長期のレンジをどの程度の期間に設定するか、またそれに伴う支給水準をどのように決めるかなどが留意すべきポイントになります。公平性、透明性の担保を第一に考え、株主からも評価され、役員側からも納得感のある形になるよう、議論を深めています。

新中期経営計画の実現に向けて 取締役会の監督機能を実行面でサポート



監査委員会 委員長
天野 太道

新中期経営計画では、最重要課題として、新セントラルラボの安定稼働・自動化による原価低減をはじめ、コア事業におけるグループ一体化の推進、OEM事業の強化、ヘルスケアを軸にした新規事業育成など、収益構造の強化に向けた大方針が掲げられました。このテーマ設定について、私は極めて適切であり、バランスのとれた戦略施策になっていると評価しています。

今後の課題としては、立案した戦略をいかに実行し、成果を出すかですが、市場環境の変化に加え、会社自体も大変革を進めるなか、すべてが計画通りとはいかないでしょう。ある程度、戦略実行リスクは出てくると思います。そうした事態に直面したときに大事なのは、管理職、一般社員までがビジョンを理解・共有し、目標達成に向けてブレる事なくPDCAを回すことです。その経験が人を育て、会社の成長にもつながると考えます。

監査委員会では、取締役会の監督機能を実行面で補強することを重視しています。計画の執行状況や進捗、抱えている課題・リスクへの対応等をチェックするため、執行役のみならず、現場の責任者、担当者ともフラクに意見交換しています。良いことも悪いことも知ること、より客観的で的確なサポートにつながると考えます。

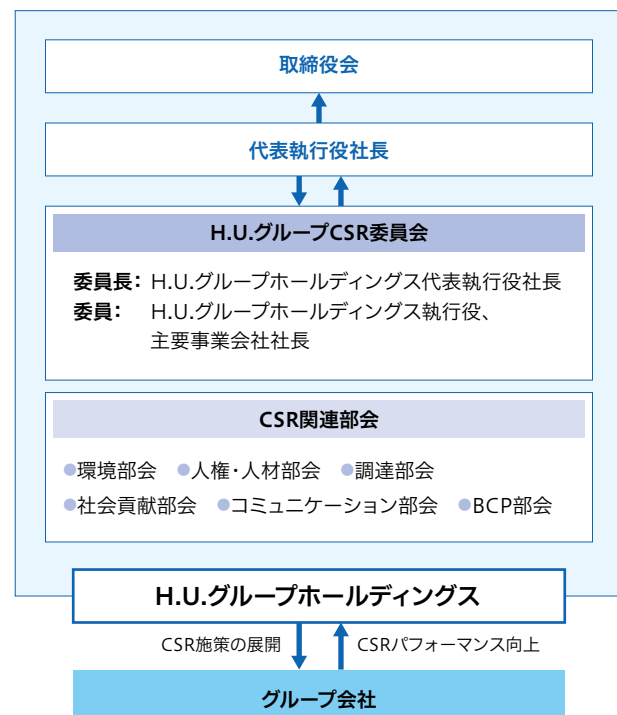
環境／社会

CSRの推進体制

| CSRの考え方について

H.U.グループは、「Mission」、「Vision」、「価値観・行動様式」を理念体系として定め、これに基づく企業活動を通じてCSRが実現できると考えます。この活動により社会課題の解決に取り組み、幅広いステークホルダーと良好な関係を構築します。

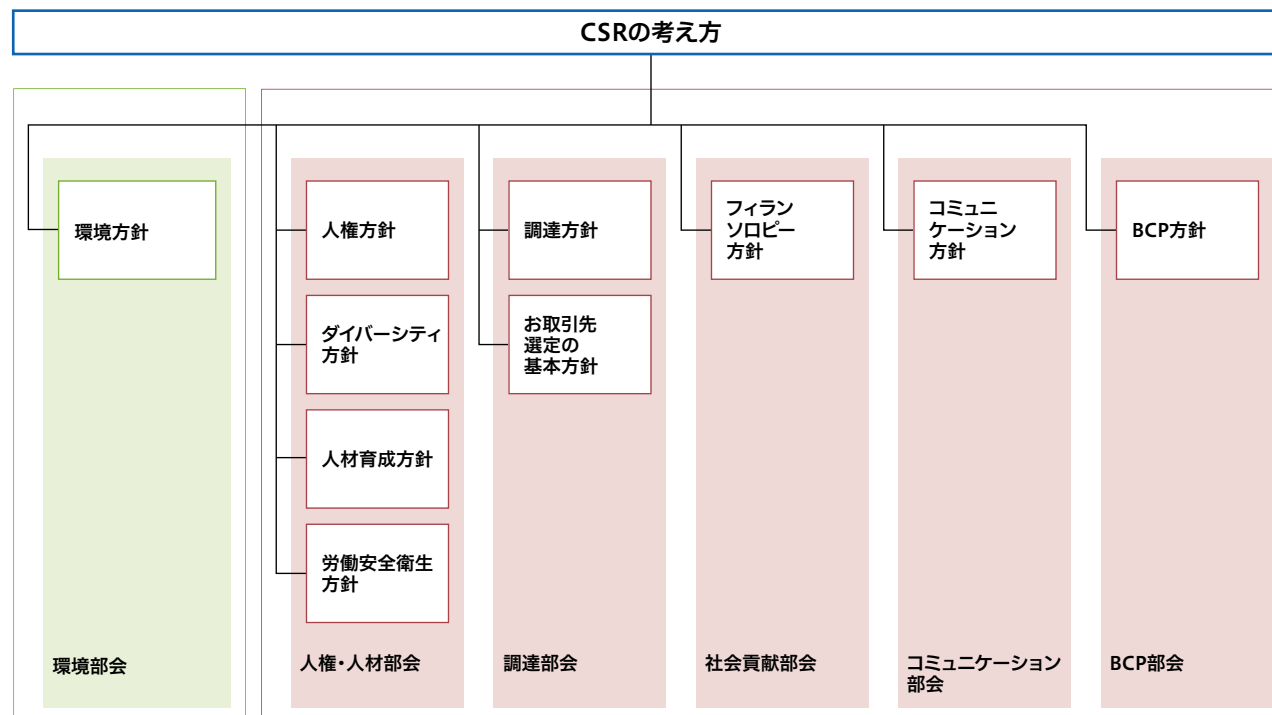
体制図



| CSRの推進体制

2019年4月に「H.U.グループCSR委員会」を発足させました。同委員会は、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、CSRに係る基本方針と活動計画を協議します。また、計画の実行にあたってグループ各社の活動状況をモニタリングするほか、CSRに関わる社外の最新動向を収集・共有する役割も担います。同委員会のもとに、関係各部門の本部長を責任者とする活動テーマごとの部会を設置しています。

文書体系図



環境／社会

CSRロードマップ

H.U.グループ CSRロードマップ
(2020年度-2022年度)

H.U.グループは2020年9月に新中期経営計画「H.U. 2025」を公表し、新たなステージを歩んでいます。CSR活動においては、2019年度に「CSRの考え方」を一新するとともに、環境・社会領域における延べ10の関連方針を整備しました。

そして、2020年10月には2020年度から2022年度までのCSR活動に関わるKPIおよび3カ年目標を「CSRロードマップ」として定め、公表しました。

対象は、H.U.グループホールディングスおよびグループ連結売上高の95%を構成する会社を想定しています。

H.U.グループ CSRロードマップ 3カ年目標(2020年度-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)

H.U.グループ 環境長期目標
(2020年度-2030年度)

H.U.グループは、パリ協定などの世界が推進する2°Cシナリオおよび大阪ブルー・オーシャン・ビジョンを踏まえ、2030年に向け、CO₂排出量の削減および廃プラスチックのリサイクル率に関する長期目標を策定しました。

H.U.グループ 環境長期目標(2020年度-2030年度)

CO₂(Scope1・2)の排出量 売上原単位

20%削減(基準:2017年度比)



主要事業所の廃プラスチックリサイクル率

90%(2017年度:66%)



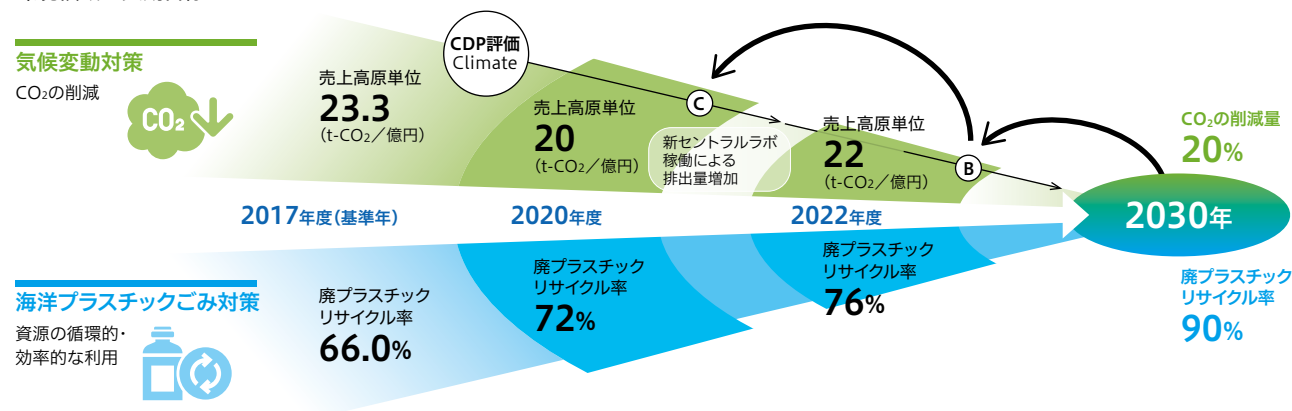
環境／社会 環境

[環境の基本的な考え方・方針はこちら](#)

環境領域の目標

H.U.グループは、パリ協定などの世界が推進する2℃シナリオおよび大阪ブルー・オーシャン・ビジョンを踏まえ、2030年に向け、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CSRロードマップを2020年に策定し、公表しました。

環境領域の長期目標



環境領域のCSRロードマップ(3カ年目標)

KPI				実績値 ^{※1}			2019年度予想		目標値		
大項目	中項目	小項目	単位	2016	2017	2018	目標	実績	2020	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)	25.0	23.3	21.0	21 ^{※2}	19.9	20	22	22
		(参考)長期目標(-20%)の達成状況	(%)	-	0	9.8	11	14.6	16	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)	-	66.0	67.6	70	71.4	72	74	76
CDP評価	Climate	-	ランク	F	F	F	D	C	C	B-	B

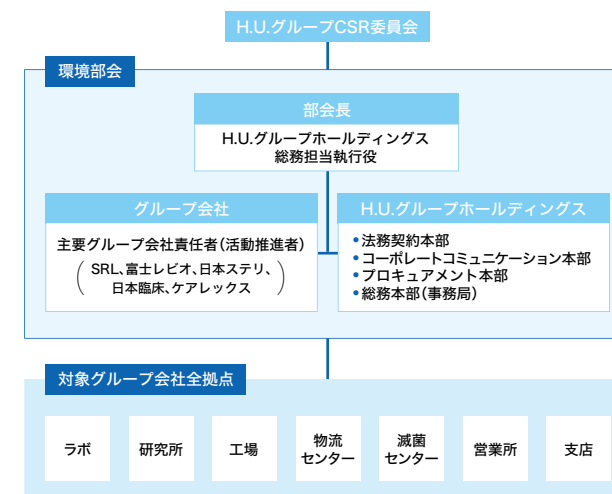
※1 2016年度は主要3社、2017および2018年度は内部統制評価対象の国内6社の実績を集計

※2 2018年度実績(21)から1%削減を目標値とした最終目標値(売上高原単位)

推進体制

H.U.グループホールディングスの担当執行役・総務本部長を責任者とする環境部会を設置し、環境マネジメントシステム(EMS)を構築し、気候変動、廃棄物などの環境活動に関する計画を策定、実行しています。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、今後の対応や正活動に努めていきます。

環境経営推進体制(2020年10月時点)



CLT事業、IVD事業を行う主要拠点においてはISO14001[※]の認証を取得するとともに、事業所および事業活動の環境影響を把握し、環境負荷低減を推進しています。

※ ISO14001: ISO(International Organization for Standardization, 国際標準化機構)が定めた環境マネジメントシステム(EMS: Environmental Management Systems)に関する規格。環境に配慮し、環境負荷を継続的に減らすシステムを構築した組織に認証を与えるというもの。

環境／社会 環境

EMS

H.U.グループでは、H.U.グループ環境方針のもと、全社的にEMSを推進しています。現在、エスアールエル、富士レピオの各社では、ISO14001の要求事項に則り、体制を整備しています。

内部監査

客観性や独立性を確保するために、H.U.グループホールディングス総務本部が中心となり、グループ会社から監査員を集めて内部監査を実施しています。

外部審査の実施状況

ISO14001認証維持のため、認証機関による外部審査を実施しています。2019年度は、テフズードジャパンの審査を受けました。

環境に関する順法状況

2019年度は、H.U.グループでは重大な法規制違反や環境に重大な影響を与える事故などは発生しませんでした。

温室効果ガスの排出削減

H.U.グループでは、気候変動を重要課題と捉え、環境長期目標を策定し、2030年までに2017年比売上高原単位20%削減を目指しています。CO₂をメインターゲットとし、排出量の削減に向けて以下の省エネルギー対策を継続的に推進しています。

- ラボラトリーなど大口排出拠点のLED化
- 製造プロセスの見直しによる効率化・自動化
- オフィス空調温度の適正化、照明・OA機器の節電
- 働き方改革の推進（会議時間削減と定時退社推進）
- 共同ロジスティクスによる社有車の削減
- ラボの集約化、事業所オフィス面積の縮小化など

循環型社会に向けたプラスチック対策

G20大阪サミットにて共有された、海洋プラスチックごみによる新たな汚染を2050年までにゼロにすることを旨とする「大阪ブルー・オーシャン・ビジョン」および日本政府の「プラスチック資源循環戦略」に示されている「2035年までに廃プラ100%有効利用」を踏まえ、H.U.グループでは、循環型社会に向けたプラスチック対策を強化しています。

廃プラスチックのリサイクル促進

八王子ラボラトリーにおいて、リサイクル・カバー率の高い廃棄物処理業者を選定するとともに拠点内の分別を徹底しています。

製品包装容器の見直し

包装材におけるプラスチック部材の使用中止および重量削減、バイオマスプラスチックによる代替に取り組んでいます。



外装の使用を中止した製品例

環境コミュニケーション

H.U.グループでは、環境経営に関する情報の積極的な開示や、ステークホルダーとの対話を通じて、ステークホルダーのみなさまとの双方向コミュニケーションに努めています。

- 2018年：損保ジャパン・グリーン・オープン（愛称 ふなの森）に選定
- 2019年：CDP※1（Climate）に回答、C評価
- 2020年4月：気候変動イニシアティブ（JAPAN CLIMATE INITIATIVE）に賛同



- 同年10月：TCFD※2の推奨項目およびリスク／機会の対応状況について開示

※1 CDP: 2000年に設立されたプロジェクト「カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト」が前身となった気候変動など環境分野に取り組む国際NGO。機関投資家に関心のある気候変動関連情報を収集、開示することに焦点を当てている。

※2 TCFD: 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「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」

環境／社会 人権・人材

[人権・人材の基本的な考え方・方針はこちら](#)

基本的な考え方

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、人を基本とする活動を実施するとともに、多様性があり、健康で活性化された組織風土づくりを推進しています。

目標・実績

「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」の各領域でKPIを作成し、中期の目標達成に向けて取り組んでいます。

人権・人材領域のCSRロードマップ(3カ年目標)

KPI				実績値			2019年度予実		目標値		
大項目	中項目	小項目	単位	2016	2017	2018	目標	実績	2020	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	0
	強制労働報告数		件	0	0	0	0	0	0	0	0
	強制労働・児童労働	児童労働報告数	件	0	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	取得率	%	44.5	43.4	44.0	60	60.1	60	65	70
	一月当たり平均残業時間	-	時間	17.8	21.5	19.0	10	20.7	10	5	5
ダイバーシティ推進状況	障がい者雇用比率	-	%	2.20	2.01	1.97	2.20	1.86	2.2	2.3	2.3
	女性管理職比率	課長以上の比率	%	10.0	11.8	14.1	15	14.2	15	18	20
	くるみん取得推進状況	女性の育児休業取得人数	人	66	66	84	170	173	170	185	200
		女性の育児休業後の復職率	%	100	100	90.6	100	96.8	100	100	100
エンゲージメントサーベイの推進	回答比率	-	%	-	-	-	数値把握	80%	-	90%以上	-
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ラーニング、通信教育等の総時間	時間	-	-	11	15	7.8	15	20	25
健康経営	ホワイト 500 の取得	-	-	-	-	-	-	-	-	-	○

人権

H.U.グループでは、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。法令遵守に留まらず、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して従業員の啓発を行っています。

2019年3月には国連グローバル・コンパクトに参加し、「人権・労働・環境・腐敗防止」に関する10原則への企業姿勢を明らかにしました。

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・性別を問わない多様な人材を確保しています。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は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、高い女性の管理職比率や育児休暇後の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おり、2019年6月に、「MSCI日本株女性活躍指数(WIN)」の構成銘柄に選定されました。また、2019年4月にはH.U.キャストを設立し、特例子会社認定を受け、さまざまな個性を発揮できる場を設け、業務内容を順次拡大して障がい者雇用も推進しています。



新卒採用の多くを占める女性社員



多様な個性を有するH.U.キャストの従業員

環境／社会 人権・人材

労働安全衛生

H.U.グループは、「労働・安全・衛生」を優先とし、「労働安全衛生方針」を制定しています。当指針に基づき年度ごとの「安全衛生管理計画」を策定しています。

国内においては、労働安全衛生法に基づき、従業員50名以上の各拠点で安全衛生委員会を設置し、会社と従業員過半数代表などによる定期的な労働安全衛生に関する話し合いを行っています。また、健康保険組合との連携のもと、従業員の心身の健康保持・増進に向けた取り組みも行っています。

安全衛生委員会



健康経営

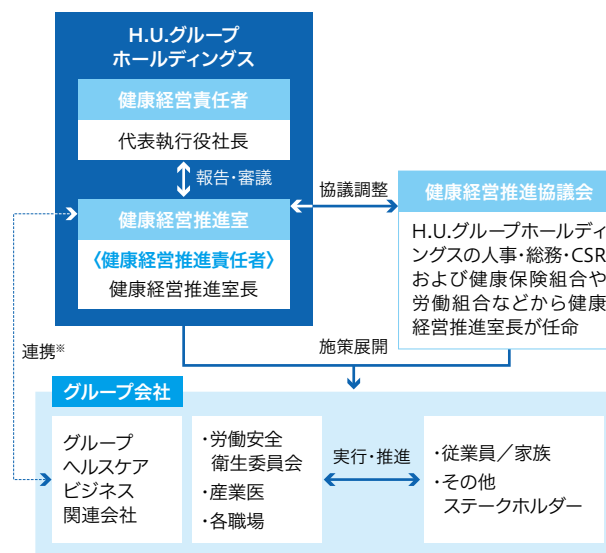
2019年には健康を志向する企業として、「健康宣言」を明文化、2020年には健康経営推進室を設置し、健康経営の取り組みをさらに強化しています。

[健康宣言などの詳細はこちら](#)



健康経営推進体制

以下の健康経営推進体制のもと関係主体が一丸となって健康経営を推進しています。



※ 最先端のヘルスケア関連商品、サービスをいち早く、グループ内に展開、活用することで従業員・家族の健康を保持・増進する。

禁煙ポリシー

H.U.グループは、2019年10月1日から国内各社、事業所を対象に、社内での喫煙、および就業時間内の喫煙を全面的に禁止しています。従業員に健康的で安心安全な職場環境を提供することはもとより、全ステークホルダーへの受動喫煙による健康被害を防止することが企業の責務と考えています。本活動は、当社関係者だけでなく来所されるすべての方を対象としています。

禁煙支援

全社禁煙の実施に際し、無料電話相談をはじめ、禁煙プログラムやパッチ、ガムなどの関連グッズの購入費補助を実施。引き続き、禁煙プログラムなど各種支援策を実施していきます。

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。優秀かつ専門性の高い人材を確保し、育成することは事業を行ううえでの基礎ともいえます。そのため、グループ全体では、タレントレビューや管理職を育成する研修、事業会社では専門性を高める研修などさまざまな試みを行っています。

また、多様な人材に活躍してもらうための、働き方改革推進にも注力しています。2020年は、東洋経済新報社主催のプラチナキャリア・アワードに応募し、353社中73位の結果を得ました。



環境／社会 調達

[調達の基本的な考え方・方針はこちら](#)

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。この方針には、公正・安定かつ持続可能な調達取引をしていくことを盛り込んでいます。また、購買活動において、サプライチェーンの社会的責任を果たすため、お取引先に当社グループととも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か国語を整備しています。

取組内容

新たに取引を開始するときには調達方針・お客様選定の基本方針を共有し、また、継続取引先については3年に1度を目安とし、グループ各社毎の年間調達購入金額のうち80%を占める取引先を対象に、持続可能な社会の実現に向けた取り組み状況を確認しています。

具体的には、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(以下、「UNGC・SA」とする)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年度において、国内の主要6つのグループ会社^{※1}を対象に、グループ各社の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と改善支援を行いました。当該結果を踏まえ、Aクラスのお取引先比率を向上すべく、対話を行うとともに、今後、海外主要会社など、グループ内の対象会社^{※2}を拡大し、継続的な改善活動に取り組めます。

調達領域のCSRロードマップ(3カ年目標)

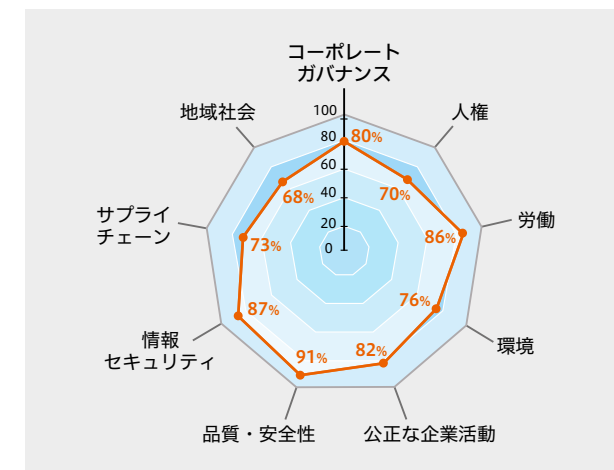
KPI				2019年度予実		目標値		
大項目	中項目	小項目	単位	目標	実績	2020	2021	2022
Tier1などを対象にしたCSR調達の推進	UNGC・SAの分析	質問票の回収率	%	100	100	100	100	100
		Aクラス(得点率 60%以上)	%	数値把握	84.3	数値把握	数値把握	90
		Bクラス(得点率 40-60%)	%	数値把握	12.3	数値把握	数値把握	8
		Cクラス(得点率 40%以下)	%	数値把握	3.4	数値把握	数値把握	2
		未回答	%	数値把握	0	数値把握	数値把握	0

アセスメント分野別、クラス別お取引先数分布

	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	73	60	81	70	72
B	8	11	4	8	10
C	8	18	4	11	7
計	89	89	89	89	89

	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	82	81	67	59
B	4	8	5	12
C	3	0	17	18
計	89	89	89	89

項目別得点率の平均



※1 2019年度＝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

※2 2020年度＝Fujirebio Diagnostics(米国)、Fujirebio Europe(ベルギー)

環境／社会

社会貢献／コミュニケーション／BCP

社会貢献

[所管方針はこちら](#)

臨床検査に関する研究奨励金の提供、海外研修生の受け入れ、教育シンポジウムといった本業に即した社会貢献活動に取り組んでいます。2019年度以降は、グループ各社においてボランティアを目的とした休暇制度や交通費支援制度を定め、従業員の自発的な活動も合わせて推進しています。

公益信託を通じた医療貢献

若手研究者の研究奨励と医学の進歩・技術の高度化に寄与することを目的とした「公益信託臨床検査医学研究振興基金」の運営を40年近く続けています。取引先でない病院や研究者も対象として業界全体の底上げに寄与しています。累積支援金額は、2019年度で2億7千万円を超える規模に至りました。

H.U.グループ災害寄附スキーム

従業員が被災地支援を目的に自主的に寄付した額と、会社からの寄附をマッチングする「H.U.グループ災害寄附スキーム」を整備しています。2019年度は、台風19号による災害発生後に本スキームを発動し、延べ36名の従業員より27万円のマッチング寄付が寄せられました。それに伴い会社も 公益財団法人 CIVIC FORCEに同額を寄附しました。

[その他活動の詳細はこちら](#)

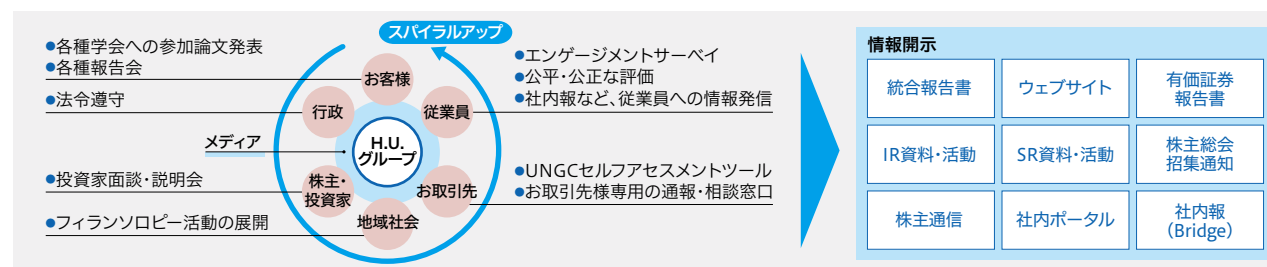
令和2年7月豪雨災害時の緊急支援の様子

コミュニケーション

[所管方針はこちら](#)

H.U.グループは、「コミュニケーション方針」において、ステークホルダーとの対話を通じて、当社グループへの要請や期待を把握することが重要であることを明記しています。「コミュニケーション方針」に則り、さまざまなステークホルダーとの対話と協働を促進し、さらには質的な向上を図っていきます。また、各ステークホルダーとの対話と協働を適時適切に経営層に報告します。

多様なステークホルダーとのコミュニケーション



BCP

[所管方針はこちら](#)

社会インフラである検査の受託を止めないとの社会的使命を踏まえ、業務継続態勢を構築しています。CLT事業における2022年稼働予定の新セントラルラボでは、全自動化による24時間稼働を想定し、免震構造を採用するなど、災害に強い重要拠点の構築を目指しています。

新型コロナウイルスの対応

各国の状況に合わせた対応をはじめ、テレワークの推奨など感染防止対策を速やかに実施しました。検査および集荷業務などにおいて、徹底した感染防止を実施し、事業継続体制を確保しています。

業務継続手順の整備

BCP文書においては、各社の優先業務の目標復旧時間・レベル、必要資源、継続もしくは代替手順を踏まえた業務継続手順を定め、事業継続力の実効性確保に努めています。また、さまざまなシナリオを駆使した訓練を実施し、入念な準備を行うことで、万全を期して対策を行っています。

Part IV

データセクション

Contents

事業セグメント概況
連結経営指標
連結財務諸表
IR／SR活動
社外からの評価
主要グループ会社・
拠点一覧
会社概要・投資家情報
編集方針

事業セグメント概況

2020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
	1,887億円	213億円※2	99億円※2	5,968人※3	6,622人※3
CLT 受託臨床検査事業※4	 1,169億円 61.9%	 111億円 52.4%	 52億円 52.5%	2,926人 	3,112人 
IVD 臨床検査薬事業	 401億円 21.2%	 93億円 43.8%	 61億円 61.3%	1,129人 	118人 
SR 滅菌関連事業※4	 235億円 12.5%	 21億円 9.9%	 18億円 18.1%	1,161人 	3,152人 
ENB 新規育成事業 およびその他	 82億円 4.4%	 5億円 2.2%	 -8億円 —	393人 	188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.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。

※4 2021年3月期より受託臨床事業のSPSサービス事業を滅菌関連事業へ承継したことに伴い、両事業の業績はそれぞれ遡求した組替後実績値を記載しています。

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

		2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3
売上高	(百万円)	211,743	204,245	195,400	181,415	188,712
EBITDA※	(百万円)	41,044	41,181	27,287	24,353	21,270
営業利益	(百万円)	26,050	28,057	17,648	14,648	9,939
経常利益	(百万円)	23,782	26,385	16,567	11,524	6,468
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)	-5,081	333	257	6,386	-516
総資産	(百万円)	237,296	213,926	176,068	201,234	219,403
純資産	(百万円)	155,700	148,087	113,225	112,973	103,228
ネットキャッシュ	(百万円)	9,445	29,247	16,144	-13,187	-29,156
営業キャッシュ・フロー	(百万円)	29,316	36,436	15,767	16,244	15,229
投資キャッシュ・フロー	(百万円)	-11,965	-8,599	-21,552	-34,902	-21,761
財務キャッシュ・フロー	(百万円)	-12,115	-23,138	-9,635	31,973	8,234
現金及び現金同等物の期末残高	(百万円)	31,745	35,547	20,444	33,688	36,226
売上高営業利益率	(%)	12.3	13.7	9.0	8.1	5.3
自己資本当期純利益率(ROE)	(%)	-3.1	0.2	0.2	5.7	-0.5
総資産経常利益率(ROA)	(%)	9.5	11.7	8.5	6.1	3.1
投下資本利益率(ROIC)	(%)	7.9	9.5	7.2	6.3	3.7
自己資本比率	(%)	65.5	69.1	64.2	56.0	47.0
1株当たり当期純利益又は当期純損失(EPS)	(円)	-89.21	5.84	4.51	111.94	-9.06
1株当たり純資産(BPS)	(円)	2,727.81	2,592.04	1,979.78	1,980.27	1,809.18
研究開発費	(百万円)	5,702	4,748	5,365	5,937	5,514
設備投資額	(百万円)	12,117	9,017	26,221	17,768	18,833
減価償却費	(百万円)	11,287	10,499	7,842	8,692	10,432
配当性向(連結)	(%)	—	1,952.1	2,882.5	116.1	—
1株当たり配当金	(円)	110	114	130	130	130
期末発行済株式数	(株)	57,246,866	57,287,166	57,334,183	57,361,385	57,387,861
期末自己株式数	(株)	250,435	251,376	253,080	404,381	408,064

※ 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

			2016/3	2017/3	2018/3	2019/3	2020/3
環境	温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1・2・3) ※1	(t-CO ₂)	325,677	247,180	370,809	388,459	364,653
	スコープ1	(t-CO ₂)	9,453	9,141	11,221	10,712	11,162
	スコープ2※2	(t-CO ₂)	23,464	22,217	24,912	22,822	22,088
	スコープ3	(t-CO ₂)	292,760	215,822	334,676	354,925	331,403
	エネルギー使用量※3	(kL / 原油換算)	15,330	15,248	17,805	17,072	16,987
	電気使用量※3	(kL / 原油換算)	11,282	11,246	12,901	12,363	12,170
	ガソリン使用量※3	(kL / 原油換算)	1,781	1,704	2,246	2,235	2,391
	廃棄物発生量	(t)	2,288	2,307	3,467	3,581	3,494
	リサイクル率※4	(%)	97.0	90.7	84.0	83.0	86.0
	水資源使用量	(千m ³)	229	223	392	374	399
CDP気候変動スコア※5			F	F	F	F	C
取引先	リスクアセスメント実施数※6	(回)	—	—	—	—	89
	リスクアセスメント実施率※6	(%)	—	—	—	—	100
	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)	43.9	44.6	42.9	42.5	40.0
	平均雇用年数(男性／女性)	(年)	—	—	14.2/10.6	14.3/11.1	13.0/10.0
	男女比率(男性／女性)	(%)	64:36	63:37	63:37	64:36	57:43
	従業員※7 女性管理職比率※8	(%)	9.4	10.0	11.8	14.1	14.2
従業員※7	新卒における女性の採用比率	(%)	61.5	60.3	57.6	62.6	69.8
	出産・育児休暇後の復職率	(%)	97.2	100	100	90.6	97.0
	月平均所定外労働時間	(時間)	19.5	17.8	21.5	19.0	21.0

●対象範囲

環境：2016/3および2017/3は主要3社、2018/3から内部統制評価対象の国内6社の実績を集計
 社会・ガバナンス：2019/3以前は主要3社、2020/3から内部統制評価対象の国内6社の実績を集計
 3社：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
 6社：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

●対象期間

会計年度(4月1日～翌年3月31日)を踏まえ集計。(対象期間が異なるデータについては脚注に記載)

※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)」の係数を基に算出

※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 富士レビオ、ケアレックスのみ集計

※5 2020/3に初めて回答

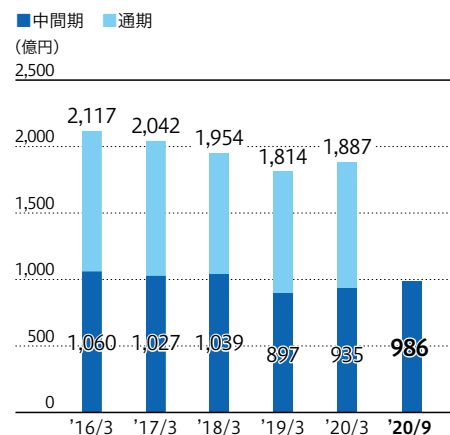
※6 対象各社の売上カバー率80%の取引先を対象に実施

※7 正社員

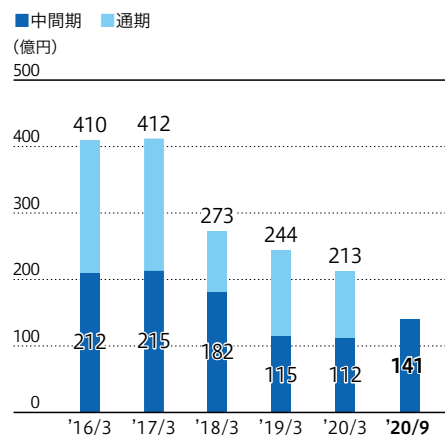
※8 課長以上

連結経営指標

売上高

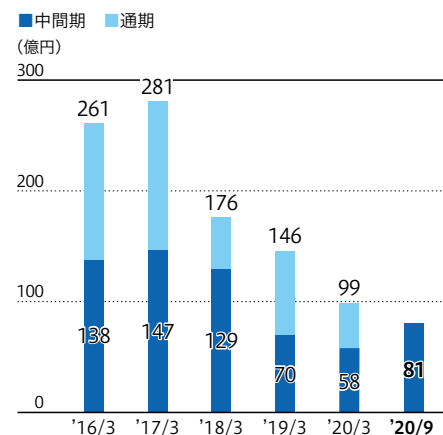


EBITDA※

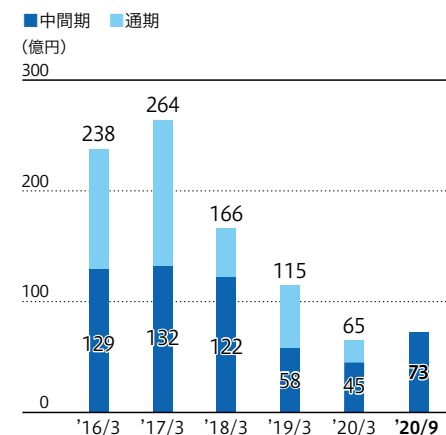


※ EBITDA=営業利益+減価償却費+のれん償却費

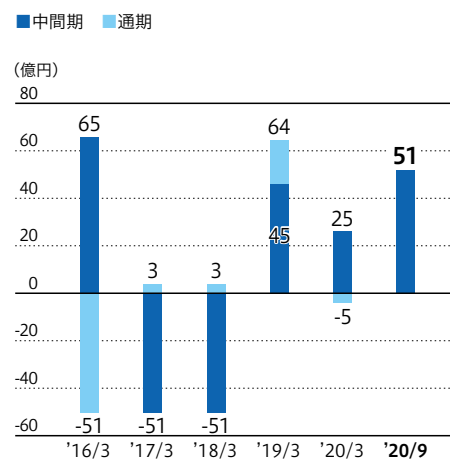
営業利益



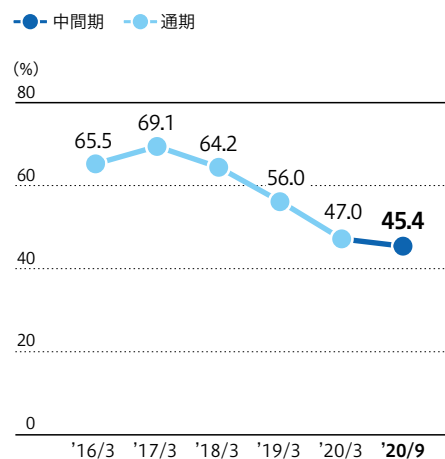
経常利益



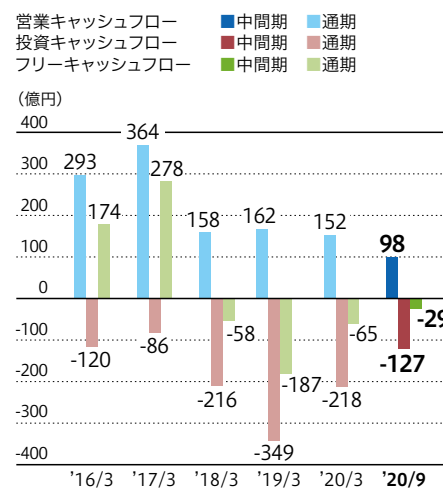
親会社株主に帰属する 四半期(当期)純利益／損失



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 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	33,699	36,357
受取手形及び売掛金	34,145	32,737
リース投資資産	737	750
商品及び製品	5,302	6,796
仕掛品	5,429	5,325
原材料及び貯蔵品	5,212	5,829
その他	5,250	16,193
貸倒引当金	-128	-90
流動資産合計	89,649	103,899
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物	53,146	55,102
減価償却累計額	-36,432	-37,729
建物及び構築物(純額)	16,714	17,372
機械装置及び運搬具	14,875	15,544
減価償却累計額	-11,716	-12,284
機械装置及び運搬具(純額)	3,159	3,259
工具、器具及び備品	46,711	47,882
減価償却累計額	-27,364	-29,309
工具、器具及び備品(純額)	19,346	18,572
土地	11,008	11,670
リース資産	7,194	10,007
減価償却累計額	-4,776	-5,241
リース資産(純額)	2,417	4,765

	前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
建設仮勘定	2,107	2,689
有形固定資産合計	54,753	58,330
無形固定資産		
のれん	2,029	1,514
顧客関連無形資産	1,105	970
ソフトウェア	5,445	5,904
リース資産	431	930
その他	6,086	11,706
無形固定資産合計	15,098	21,027
投資その他の資産		
投資有価証券	14,598	11,394
長期貸付金	1,117	3,935
繰延税金資産	14,251	8,565
その他	11,707	12,107
貸倒引当金	-22	-27
投資その他の資産合計	41,653	35,975
固定資産合計	111,505	115,332
繰延資産		
社債発行費	80	171
繰延資産合計	80	171
資産合計	201,234	219,403

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 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
負債の部		
流動負債		
支払手形及び買掛金	10,396	12,318
電子記録債務	1,278	1,290
短期借入金	10,000	10,000
1年内返済予定の長期借入金	6,477	4,166
リース債務	816	1,471
未払金	7,880	7,107
未払法人税等	1,066	1,050
賞与引当金	6,054	6,235
その他	7,272	11,659
流動負債合計	51,242	55,299
固定負債		
社債	15,000	35,000
長期借入金	15,398	16,216
リース債務	2,225	4,671
繰延税金負債	85	69
退職給付に係る負債	2,284	3,167
資産除去債務	649	709
株式給付引当金	52	51
補償損失引当金	481	458
その他	840	531
固定負債合計	37,018	60,875
負債合計	88,261	116,175

	前連結会計年度 (2019年3月31日)	当連結会計年度 (2020年3月31日)
純資産の部		
株主資本		
資本金	9,113	9,147
資本剰余金	24,835	24,869
利益剰余金	80,601	72,772
自己株式	-1,631	-1,633
株主資本合計	112,920	105,156
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	345	-117
為替換算調整勘定	-81	-1,204
退職給付に係る調整累計額	-393	-747
その他の包括利益累計額合計	-129	-2,069
新株予約権	182	141
純資産合計	112,973	103,228
負債純資産合計	201,234	219,403

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 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)
売上高	181,415	188,712
売上原価	119,462	131,135
売上総利益	61,952	57,577
販売費及び一般管理費	47,303	47,637
営業利益	14,648	9,939
営業外収益		
受取利息	88	109
受取配当金	25	38
保険配当金	38	35
受取賃貸料	59	108
業務受託料	51	28
為替差益	16	78
その他	541	159
営業外収益合計	820	558
営業外費用		
支払利息	195	230
賃貸費用	39	43
持分法による投資損失	3,471	3,473
その他	239	282
営業外費用合計	3,945	4,029
経常利益	11,524	6,468
特別利益		
固定資産売却益	1	2
投資有価証券売却益	237	869

	前連結会計年度 (自 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)
関係会社株式売却益	166	—
新株予約権戻入益	24	43
段階取得に係る差益	—	283
補償損失引当金戻入額	656	—
退職給付制度改定益	211	—
その他	4	9
特別利益合計	1,302	1,207
特別損失		
固定資産除却損	157	98
投資有価証券評価損	273	—
関係会社株式評価損	—	475
減損損失	—	209
リース解約損	—	335
契約終了に伴う整理損	—	321
補償損失引当金繰入額	855	—
その他	164	121
特別損失合計	1,451	1,562
税金等調整前当期純利益	11,375	6,113
法人税、住民税及び事業税	1,590	829
法人税等調整額	3,398	5,800
法人税等合計	4,989	6,629
当期純利益又は当期純損失(-)	6,386	-516
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(-)	6,386	-516

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 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)
当期純利益又は当期純損失(-)	6,386	-516
その他の包括利益		
その他有価証券評価差額金	34	-463
為替換算調整勘定	674	-1,122
退職給付に係る調整額	410	-353
その他の包括利益合計	1,118	-1,939
包括利益	7,505	-2,455
(内訳)		
親会社株主に係る包括利益	7,505	-2,455

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 2018年4月1日 至 2019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	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	9,066	24,788	81,637	-1,235	114,257	310	-756	-803	-1,248	217	113,225	
当期変動額												
新株の発行(新株予約権の行使)	17	17			34						34	
新株の発行(譲渡制限付株式報酬)	30	30			60						60	
剰余金の配当			-7,422		-7,422						-7,422	
親会社株主に帰属する当期純利益			6,386		6,386						6,386	
自己株式の取得				-395	-395						-395	
株主資本以外の項目の当期変動額(純額)						34	674	410	1,118	-34	1,084	
当期変動額合計	47	47	-1,035	-395	-1,336	34	674	410	1,118	-34	-252	
当期末残高	9,113	24,835	80,601	-1,631	112,920	345	-81	-393	-129	182	112,973	

当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020年3月31日)											
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

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 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020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	11,375	6,113
減価償却費	8,692	10,432
減損損失	—	209
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
投資有価証券売却損益 (-は益)	-237	-869
関係会社株式評価損	—	475
のれん償却額	1,012	898
退職給付に係る負債の増減額 (-は減少)	-408	399
受取利息及び受取配当金	-113	-148
支払利息	195	230
持分法による投資損益 (-は益)	3,471	3,473
売上債権の増減額 (-は増加)	-2,460	881
たな卸資産の増減額 (-は増加)	-1,349	-2,908
仕入債務の増減額 (-は減少)	995	1,909
未払消費税等の増減額 (-は減少)	538	1,095
その他の流動資産の増減額 (-は増加)	159	-1,616
その他の流動負債の増減額 (-は減少)	-94	2,424
その他	-6,383	929
小計	15,393	24,305
利息及び配当金の受取額	184	147
利息の支払額	-150	-223
法人税等の支払額又は還付額 (-は支払)	817	-8,999
営業活動によるキャッシュ・フロー	16,244	15,229

	前連結会計年度 (自 2018年4月1日 至 2019年3月31日)	当連結会計年度 (自 2019年4月1日 至 2020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	-21,361	-8,095
無形固定資産の取得による支出	-5,348	-7,470
投資有価証券の取得による支出	-3,656	-1,632
投資有価証券の売却による収入	970	1,053
貸付けによる支出	-1,000	-3,286
貸付金の回収による収入	1,888	427
事業譲受による支出	-517	—
差入保証金の差入による支出	-7,701	-323
子会社株式の取得による支出	-633	-2,065
精算に伴う返戻金	2,361	—
その他	97	-369
投資活動によるキャッシュ・フロー	-34,902	-21,761
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)	8,538	—
長期借入れによる収入	21,662	5,000
長期借入金の返済による支出	-4,104	-7,896
社債の発行による収入	15,000	20,000
ファイナンス・リース債務の返済による支出	-1,221	-1,223
配当金の支払額	-7,413	-7,417
その他	-487	-228
財務活動によるキャッシュ・フロー	31,973	8,234
現金及び現金同等物に係る換算差額	-72	-295
現金及び現金同等物の増減額 (-は減少)	13,243	1,406
現金及び現金同等物の期首残高	20,444	33,668
新規連結に伴う現金及び現金同等物の増加額	—	1,131
現金及び現金同等物の期末残高	33,688	36,226

IR／SR活動

当社は、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーのみなさまに対して、適時性・公平性・正確性を基本に、経営戦略や財務状況などの企業情報を積極的に開示しています。

情報開示を通じて、ステークホルダーのみなさまとの双方向のコミュニケーションの向上に努め、経営の透明性を高めるとともに、みなさまの当社に対する信頼と適切な評価を得るため、経営トップのリーダーシップのもと、H.U.グループすべての役職員が、企業価値向上の担い手として組織的なIR活動ならびに株主さまへのSR活動を推進しています。

■個人投資家向け

IRフォーラム	2回
証券会社支店セミナー	2回
施設見学会	1回

●機関投資家・アナリスト向け

決算説明会(2019 2Q、期末)	2回
カンファレンスコール(1Q、3Q)	2回
スモールミーティング	2回
施設見学会(アナリスト主催含む)	3回
機関投資家・アナリストとの対話	159回

2020年3月期 活動実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
		◇通期決算発表			◇第1四半期決算発表			◇第2四半期決算発表			◇第3四半期決算発表	
			◇定時株主総会				◇統合報告書2019発行					
個人投資家向け		■証券会社支店セミナー			■施設見学会		■IRフォーラム		■IRフォーラム			
機関投資家・アナリスト向け		●国内IR活動 ●海外IR活動(欧米)			●国内IR活動 ●海外IR活動(北米) ●海外IR活動(アジア)			●国内IR活動 ●海外IR活動(欧米) ●セルサイド・スモールミーティング			●国内IR活動	

社外からの評価

MSCI ESG 格付け



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

MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2020 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数(WIN)

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。

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「2019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秀サイトに選ばれました。



主要グループ会社・拠点一覧

(2020年12月現在)

●営業統合会社 ●CLT事業 ●IVD事業 ●SR事業 ●ENB事業 ○全社(共通)

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

●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

●株式会社医針盤

●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

●富士レビオ・ホールディングス株式会社

●富士レビオ株式会社

●株式会社先端生命科学研究所

●富士レビオ・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

●株式会社セルメスタ

●株式会社エスアールエルウェルネスプロモーション

●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

●株式会社くろつちメディカルパートナーズ

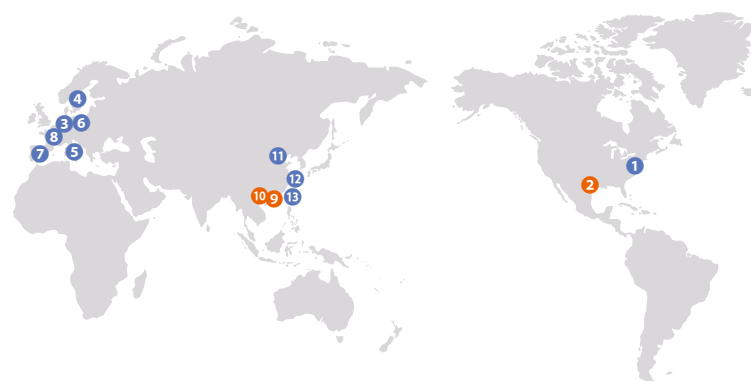
●メディコフロンティア合同会社

●MSFキャピタルパートナーズ合同会社

○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

○H.U.セルズ株式会社



米州

①Fujirebio Diagnostics, Inc. <US>

①Fujirebio US, Inc.

②H.U. America, Inc.

②Baylor Genetics <US>

欧州

③Fujirebio Europe N.V. <Belgium>

④Fujirebio Diagnostics AB <Sweden>

⑤Fujirebio Italia S.r.L.

⑥Fujirebio Germany GmbH

⑦Fujirebio Iberia SL <Spain>

⑧Fujirebio France SARL

アジア

⑨SRL (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>

⑪CanAg Diagnostics (Beijing) Co., Ltd.

⑫Fujirebio 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

(2020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

9,147百万円

従業員数(連結正規雇用者数)

5,968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	57,387,861株
1単元の株式数	100 株
株主数	12,020名

大株主の状況

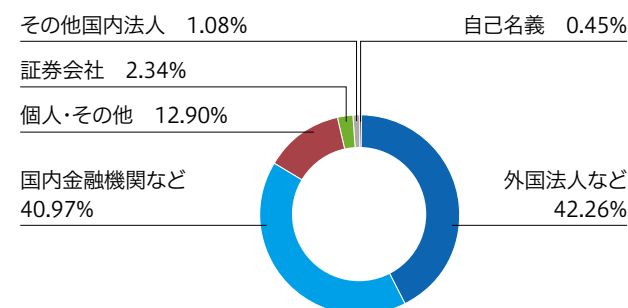
株主名	所有株式数(千株)	持株比率(%) ^{※1}
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	6,388.7	11.18
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口) ^{※2}	4,820.5	8.44
日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社(信託口) ^{※2}	4,056.8	7.10
株式会社みずほ銀行 ^{※3}	2,132.1	3.73
第一生命保険株式会社	2,000.7	3.50
J.P. MORGAN BANK LUXEMBOURG S.A. 380578	1,854.4	3.25
日本生命保険相互会社	1,538.6	2.69
STATE STREET CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM44	1,538.2	2.69
NORTHERN TRUST CO.(AVFC) RE HSD00	1,383.9	2.42
明治安田生命保険相互会社	1,272.2	2.23

※1 持株比率は、自己株式258,864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149,200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日本トラスティ・サービス信託銀行株式会社の所有株式は、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2131.5千株(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 資産管理サービス信託銀行株式会社」です。)

所有者別株式数の状況



格付情報 (2020年11月30日現在)

格付機関名	格付
格付投資情報センター (R&I)	A[安定的]

編集方針

本統合報告書は、H.U.グループの経営方針や事業戦略および経営基盤などについて、株主・投資家をはじめとしたステークホルダーのみなさまに向けて、財務・非財務情報の両面から簡潔に報告しています。編集にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)の統合報告フレームワークを意識しつつ、経営環境と市場ニーズの変化に応える変革に取り組んでいる当社グループのさまざまな取り組みをご理解いただきやすい構成、誌面を目指しました。

- 報告期間：2020年3月期(2019年4月～2020年3月)
ただし一部、2020年12月までの情報も含んでいます。
- 対象範囲：H.U.グループホールディングス株式会社およびその子会社・関連会社
- 発行時期：2020年12月

将来見通しに関する注意事項

本統合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されたものです。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きください。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、競合他社の製品戦略による圧力、当社既存製品の販売力の低下、販売中止などが想定されますが、これらに限定されるものではありません。

記載金額に関する注意事項

本冊子中の記載金額については、億円表記は億円未満を四捨五入、百万円表記は百万円未満を切り捨てで表示しています。また、記載比率は表示桁未満を四捨五入して表示しています。

本冊子内で掲載の商標について

「ルミパルス」「ルミパルスプレスト」「エスブライン」「iTACT」は富士レビオ株式会社の登録商標です。