

企業名： H.U.グループホールディングス

---

レポート名： 統合報告書 2022

---

### 1. この会社が目指している将来の姿が理解できるか

理解できる。LTS・IVD・HS・R&Dなどと、H.U.グループホールディングス内の事業や部門についてそれぞれの強みと現在注力していることが明確かつ具体的に提示されていた。医療に関連する専門的なことはどうしても難しくなりがちだが、グラフや図などを用いてとても分かりやすく説明されており、理解しやすかった。どの事業も独自に人材育成や海外展開などの要素と絡めた成長戦略を掲げつつ、「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」という方針に対して一貫性を持っていたことから、全体としてまとまっている印象を受けた。また、反省点についても多少触れていたことはよかったが、その改善案の詳細にもう少々深く触れることでより信頼性を上げることができるのではないかと考えた。

### 2. この会社の現在の競争優位性が理解できるか

理解できる。H.U.グループホールディングスの根本的な強みは、グループ内に共有されるデータとこれまでに培われた医療技術・知的財産だ。土台としてこれらの体系が整っているからこそ、それに基づいた開発力や技術価値の実証、フィードバックの速さなど、基礎としての強みが維持できている。これらの基礎の上にアルツハイマー病の研究開発や「バンドミック対応 Dx 検査システム」などの新たな価値が創出され、H.U.グループホールディングスの競争優位性を保っている。

### 3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか

理解できる。競争優位性の持続性について直接的に明記されているところは少なかったため、各事業・部門が提供する資料に沿って推測する形となった。資料内でも述べられていたように、事業によってはバリューチェーンの上流工程に強みを有しており、このポジションで発揮される優位性は他社から損なわれにくい。これに該当しない他の事業においても、継続的に差別化や新たな価値の創造のための施策を試みている。また、グループが強みにしている開発力は人的資本がなくては成り立たないが、後述のように、当グループでは人材育成に大いに力を注いでいることから、H.U.グループホールディングスはその教養優位性の特徴を把握し、それを持続するために最大限の努力をしていると判断できる。

### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

思う。H.U.グループは、「自立・自走・自責のキャリア形成」という人材育成方針に基づ

いた、志望者のための人材育成プログラムは充実している。若手メンバーによる「パーパス」の制定など、その効果の詳細は分からないものの、従業員全体の意識改革に努めている様子を伺うことができる。また、2022年から新たに「H.U.ビジネスカレッジ」が開校されたことから分かるように、従業員の教育機会の拡大に力を入れていることが分かる。

ただ、ビジネスカレッジについては、もう少し受講枠を増やしても良いと思う。CEOメッセージでも触れられていたように、140名もの応募が来たことは嬉しい想定外だったと見受けられる。講義の性質上受講枠をたくさん増やすことは難しいとしても、学びたいという意思がある社員がいるならば、その期待にできるだけ応えるべきではないだろうか。

## 5. 報告書のよかった点はどこか、どのような改善余地があるか

統合報告書全体を通して、見やすい構成で作られ、文面だけでは想像しにくいところにはしっかり図解が付けられていたため、内容についてより理解を深めることができた。

改善点として、求めているほどの情報を得られなかった点が複数あった。

まず一つ目は、競争優位性の持続性についてだ。事業内容について詳しく説明されているため、そこから予想して考えることはできるが、競争優位性の持続性についてH.U.グループホールディングスが実際にどう考えているのかを知ることができればよかった。

二つ目に挙げられるのは、人材についてだ。人的資源の育成や企業内のダイバーシティなど、企業の工夫についてはよく書かれていたが、従業員の特徴や実施した施策によって具体的に变化したことはあったかについても情報があればよかったと思う。