

# H.U.グループ ESG説明会 2023

2024年3月14日

**H.U.グループホールディングス株式会社**

(証券コード: 4544)

# 本日のアジェンダ

---

- H.U.グループのサステナビリティマネジメント
- 環境に対する取り組み
- サステナブル調達に向けた取り組み
- H.U.グループの人的資本経営
- 総括

# H.U.グループの サステナビリティマネジメント

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

# H.U.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

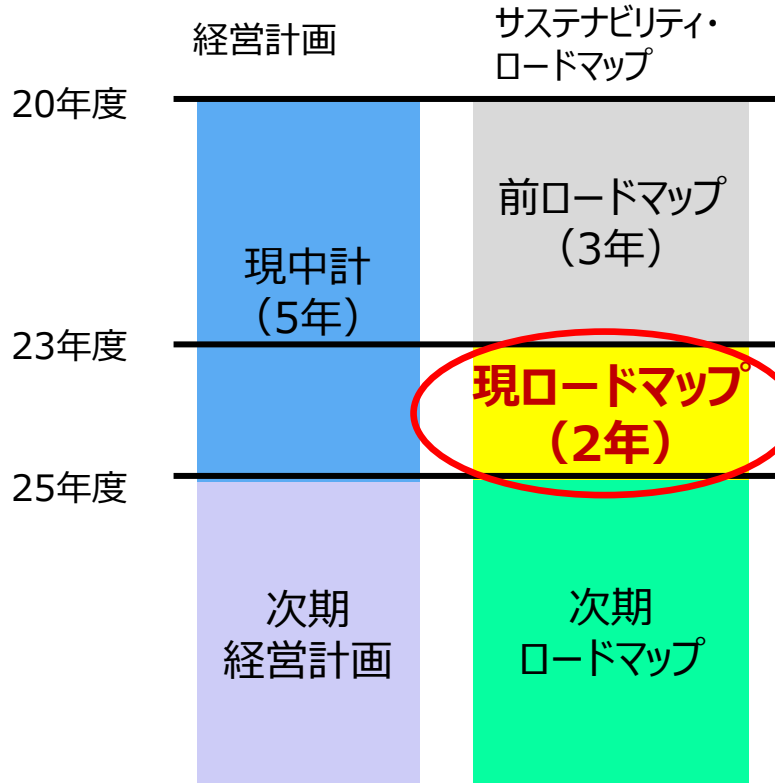
# H.U.グループ サステナビリティ・ロードマップ

## 2カ年目標（2023年度-2024年度）

環境 (E)		<ul style="list-style-type: none"><li>CO<sub>2</sub>総排出量 12.6%削減（2021年度比）</li><li>廃プラスチックリサイクル率 82%</li></ul>
社会 (S)	人的 資本	<ul style="list-style-type: none"><li>課長以上の女性管理職比率 22%</li><li>男性の育児休業・休暇取得率 90%</li><li>従業員を対象とした調査で「仕事に満足」していると回答した従業員の割合 55%</li><li>ホワイト500の維持</li><li>正社員1人当たりの年間平均研修※1時間 30時間以上の継続</li></ul>
	サプライ チェーン	<ul style="list-style-type: none"><li>UNGCセルフアセスメントツール、優良回答群（A） 75%※2</li><li>サプライヤーとの意見交換会 30社※2</li></ul>
ガバナンス (G)		<ul style="list-style-type: none"><li>役員報酬への非財務指標の導入</li><li>指名委員会委員の社内取締役の兼任解消</li></ul>

※1 DX研修含む ※2 2022～2024年度の3年累計

# 現サステナビリティ・ロードマップの考え方



## 3つの外部の視点と当社のマテリアリティから検討

当社株主・機関投資家からの視点

世界の潮流からの視点

- ダボス会議
- グローバルコンパクト
- SASB など

規制環境からの視点

- 金融庁DWG (有開示含む)
- ISSB
- 国内有識者会議 など

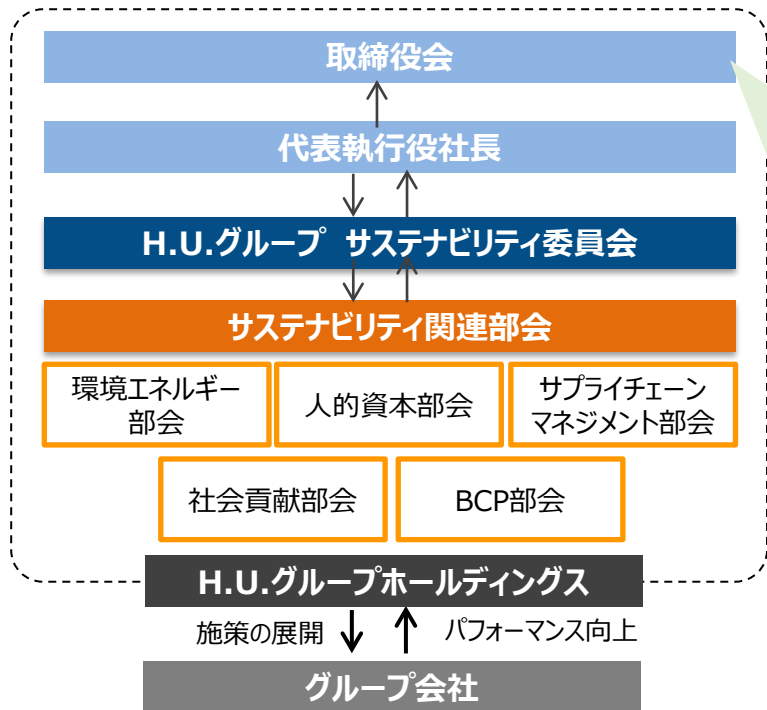
+

当社の18のマテリアリティ

# H.U.グループのサステナビリティ推進体制

取締役会 ⇔ サステナビリティ委員会（委員長：代表執行役社長） ⇔ 関連部会

## H.U.グループのサステナビリティ体制



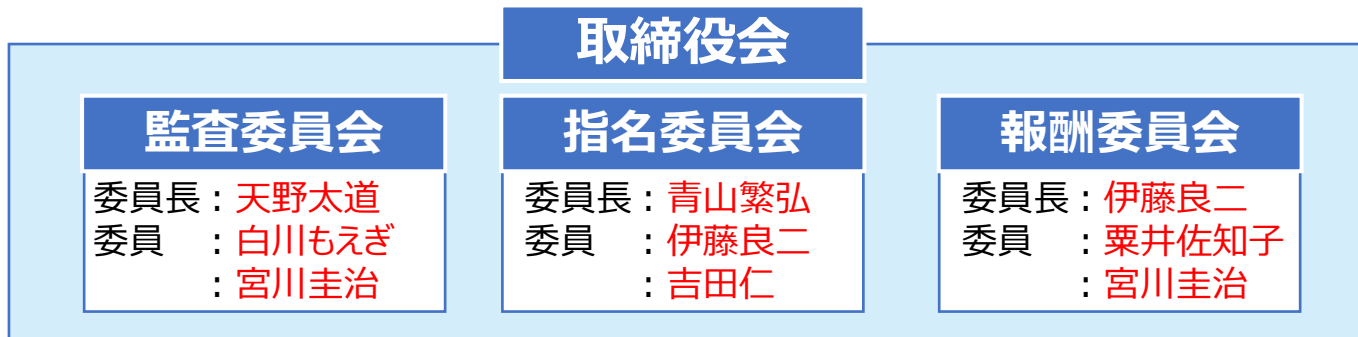
## 今年度の取締役会でのサステナビリティ関連の議論

- マテリアリティのレビューおよびアップデート（「人材育成・開発」の追加）
- 2023-24年度 サステナビリティ・ロードマップの策定
- 「環境方針」の改訂
- 環境長期目標の上方修正
- 外部有識者を招いて「環境」、「人的資本」、「サステナビリティ・ガバナンス」をテーマとした勉強会・意見交換会の実施

など

# H.U.グループのコーポレートガバナンス体制

- 2005年より委員会設置会社（現・指名委員会等設置会社）
  - ✓ 取締役9名のうち7名が独立社外取締役
  - ✓ 女性取締役は9名中2名
  - ✓ 指名委員会、監査委員会、報酬委員会は全て社外取締役で構成



社内取締役
代表執行役会長 兼社長：竹内成和（7年）
執行役常務：北村直樹（5年）

社外取締役		
青山繁弘（5年）	天野太道（6年）	栗井佐知子（新任）
伊藤良二（9年）	白川もえぎ（1年）	宮川圭治（2年）
吉田仁（新任）		



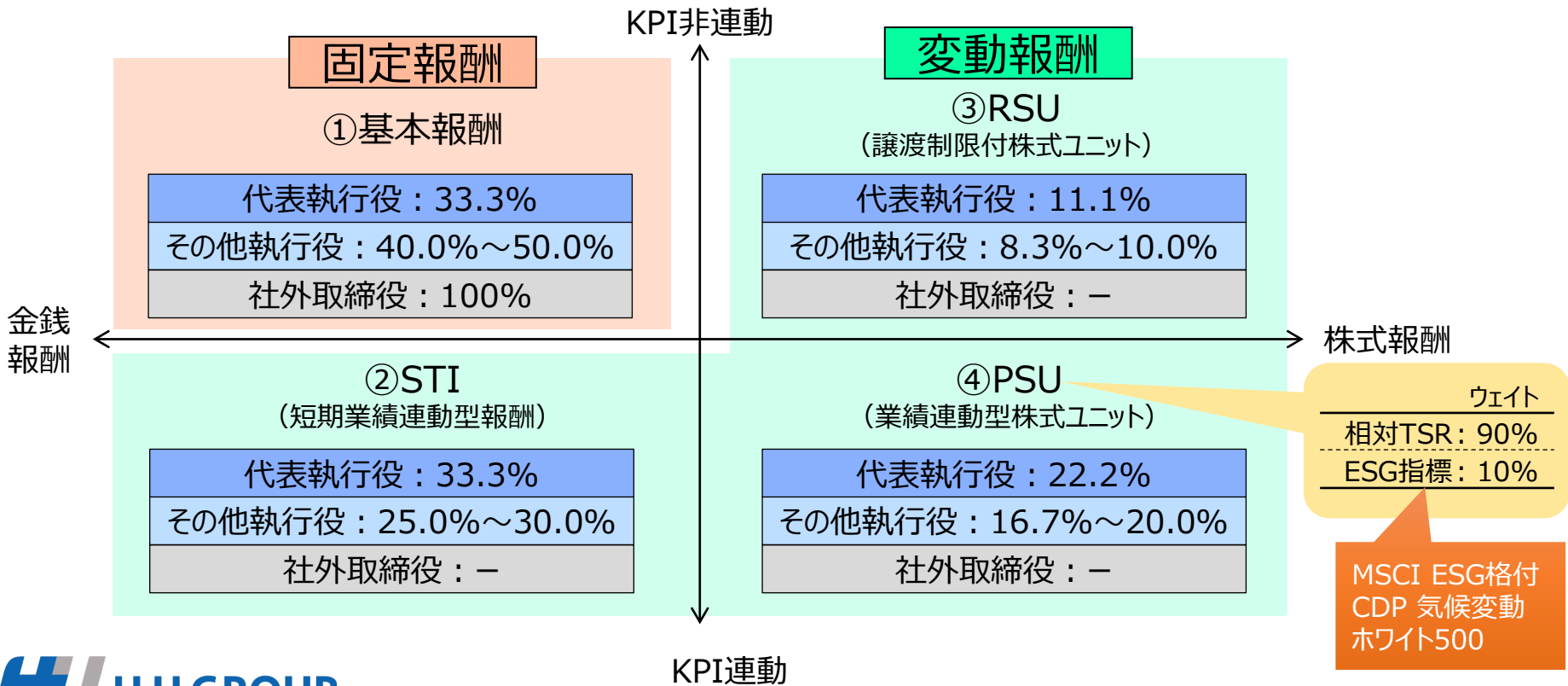
# 役員報酬制度の改定① (2023年7月改定)

## 執行役報酬の基本原則

- 当社の時価総額を持続的に引き上げていくための施策の立案や実行に向けて、全執行役が一丸となって邁進することを後押しするものであること
- 報酬体系、制度設計および運用において、ペイ・フォー・パフォーマンス思想を強調することにより、グローバルへの展開を前提とした積極的な事業拡大に向けて、執行役を強く動機づけるものであること
- 当社のサステナビリティの根幹をなす「事業を通じた健康で豊かな社会の実現への貢献」に向け、非財務の取り組みの評価を適切に反映するものであること
- 当社株式の継続保有の強化を通じて、すべてのステークホルダーとの利害共有を持続的に深め、長期的な信頼向上につなげていくものであること

# 役員報酬制度の改定②

## 変動報酬/株式報酬比率の見直しおよび相対TSR・ESG指標の導入



# 環境に対する取り組み

---

H.U.グループホールディングス株式会社  
執行役 木村 博昭

# 環境・エネルギー領域のサステナビリティ・ロードマップの進捗

- 2023年度以降は2022年度までの原単位基準から総量基準に変更し、第三者検証にてデータを精緻化
- 2023年度は全国事業拠点統廃合の進展および省エネルギー活動推進に伴い、対前年より減少見込み

KPI				基準年	実績値	目標値	見込	目標値
大項目	中項目	小項目	単位	2021	2022	2023	2023※	2024
気候変動対策	CO <sub>2</sub> の削減	総排出量 Scope1・2合計	千t-CO <sub>2</sub>	41.5	46.1	38.0	△	36.2
			%	(基準年)	+11.1	-8.4		-12.6
		総排出量 Scope3	千t-CO <sub>2</sub>	456.4	484.6	433.5	集計中	422.1
			%	(基準年)	+6.2	-5.0		-7.5
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)	75.7	85.7	79.0	○	82.0

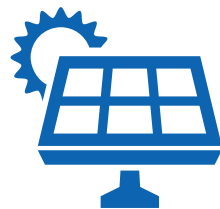
※ 2023年4月～11月の実績データから推計

# Scope1・2に対する今後の具体的な取り組み



## 省エネルギー活動

- ・H.U. Bioness Complexを中心とした事業拠点における省エネルギー活動のさらなる強化
- ・全国事業拠点の統廃合を継続推進



## 再生可能エネルギー比率の向上

- ・グリーン電力購入等
- ※ 新本社オフィスを再エネビルに移転(2023年度)  
2024年度におけるさらなる購入を検討中

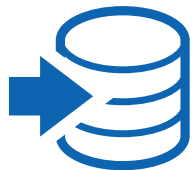


## カーボンオフセット

- ・非化石証書購入等
- ※ 購入実施済(2023年度)

# Scope3に対する今後の具体的な取り組み

- 各お取引先がCO<sub>2</sub>削減活動に取り組んでいることを確認
- 当グループから一次お取引先へ、一次お取引先から二次お取引先へ一層の働きかけが必要と認識



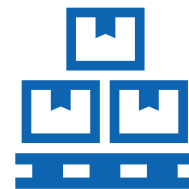
## 自社定型フォーマット による情報収集

- ・定量的なデータを収集するスキームを構築し、一元管理を実施



## お取引先との 密な情報交換を通じた さらなる連携強化

- ・H.U.グループにて実施している活動の内容や、その活動体制・仕組みも紹介



## Scope3における カテゴリー1・4(※)の 削減活動の推進

- ・使い捨て資材の循環型サプライチェーンの構築、ロジスティックスの改善を軸に活動を推進

※カテゴリー1：購入した製品・サービス  
カテゴリー4：輸送、配送（上流）

# 「環境方針」の改訂および「生物多様性に対する考え方」の策定

## 改訂後の「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や製品を社会に提供します。
2. 省エネ・省資源、温室効果ガス排出量削減、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、**生物多様性の保全**に取り組み、環境負荷の低減に努めます。
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。

## 生物多様性に対する考え方

当社グループの事業活動は、森林、土壌、水、大気、生物資源など、自然資本から生み出される生態系サービスに依存して成り立っています。一方で、私たちの事業活動で生ずる環境負荷は、自然資本に少なからず影響を及ぼしています。

このため、生物多様性の維持・保全への貢献が当社グループにとって重要な課題であるとの認識のもと、生物多様性と当社グループの事業活動の関係について、下図の通り生物多様性関係性マップにとりまとめ、バリューチェーンにおける状況把握と理解に努めています。

当社グループでは、生物多様性への負の影響を低減させるとともに、正の影響を拡大するために自然資本全体を回復させてゆく「ネイチャー・ポジティブ（自然再興）」の実現に向けた活動を推進し、取り組んでいきます。

# 生物多様性関係性マップ (LTS) 凡例

バリューチェーン  
プロセス

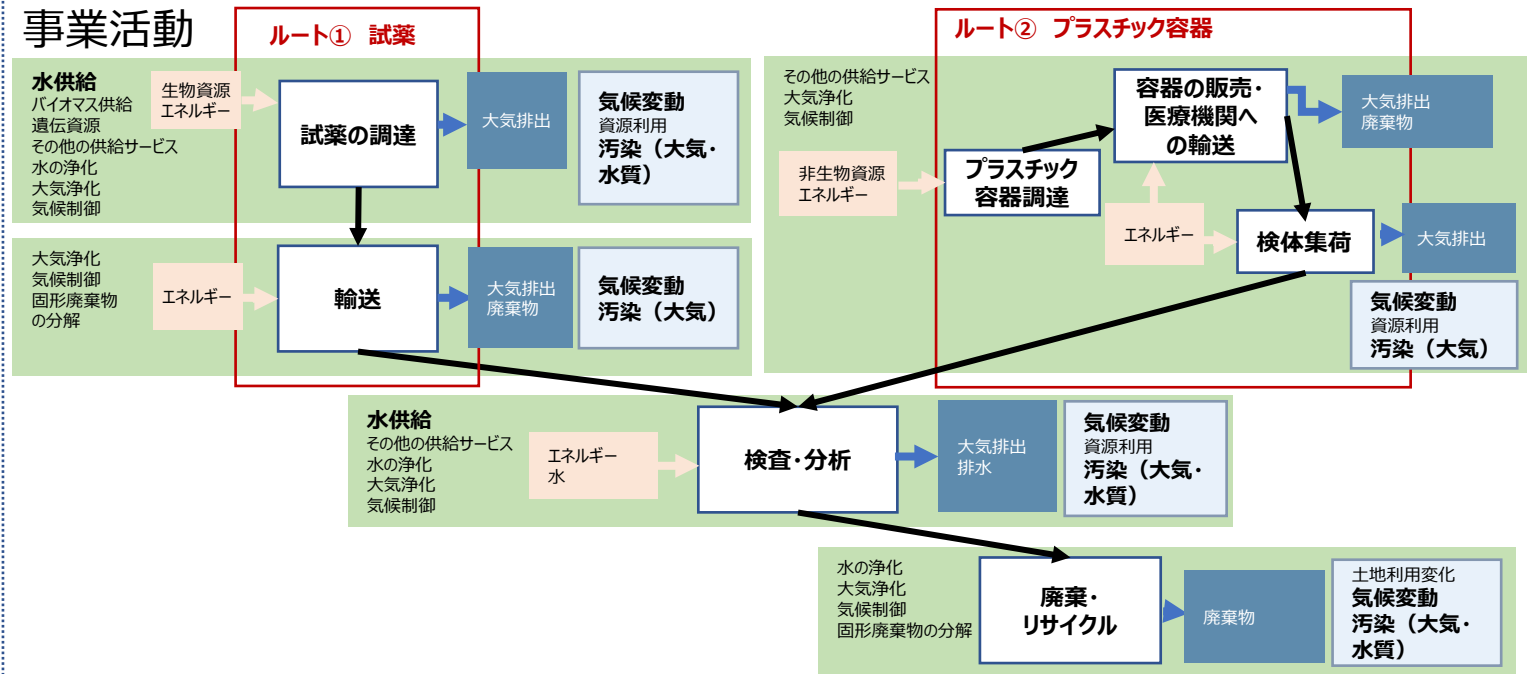
依存する  
生態系サービス

インプット

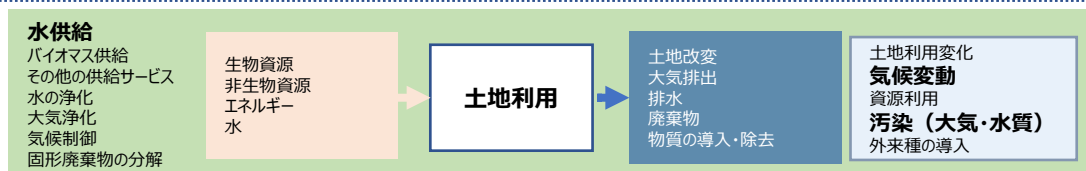
アウトプット

自然に変化を  
もたらす影響

## 事業活動



## 操業地





# 生物多様性関係性マップ (IVD) 凡例

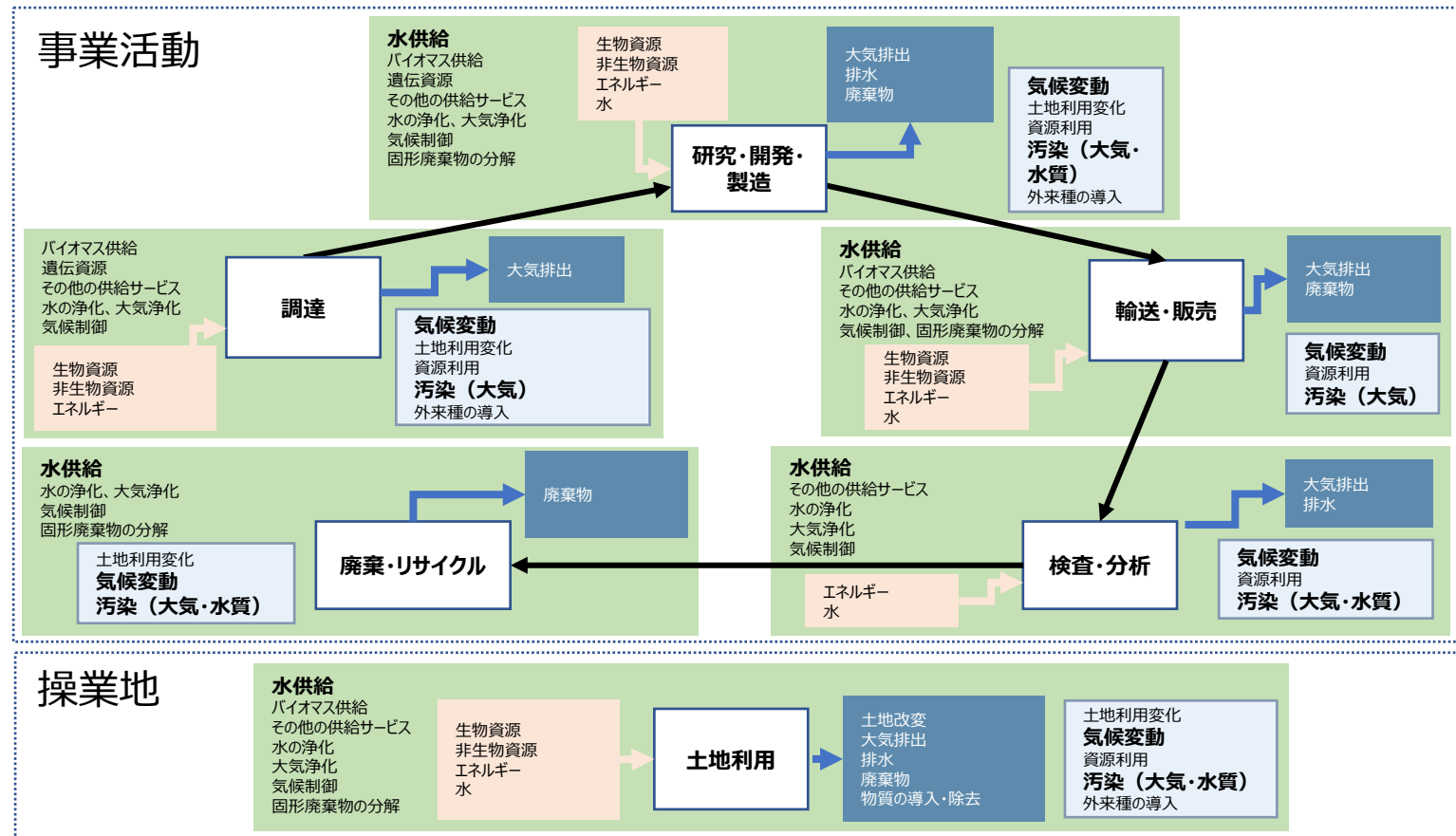
バリューチェーン  
プロセス

依存する  
生態系サービス

インプット

アウトプット

自然に変化を  
もたらす影響



# サステナブル調達に向けた取り組み

---

H.U.グループホールディングス株式会社  
プロキュアメント本部 本部長 多田 功

# お取引先とのサステナビリティ意見交換会（目標と実績）

- ✓ 2023年度にてお取引先11社と意見交換会を実施
- ✓ 人権と環境のSAQスコアにて、上位/下位のお取引先に意見交換会のオファーし、先進的な取り組みやノウハウの蓄積と、活動支援/助言による底上げを図ることで、サプライチェーン全体でのレベル向上
- ✓ GHGモニタリング・人権デューデリジェンスの重要性に鑑み、これらを中心とした質疑応答を実施

【意見交換会実施対象の選定基準】 SAQの配布・回収を実施しているH.U.グループ直接取引先145社が対象、対象取引先の中からSAQのスコアに応じて意見交換会実施企業を選定

KPI				実績		目標値
大項目	中項目	小項目	単位	2022年	2023年	2022-2024
Tier1等を対象にしたサステナブル調達の推進	意見交換会の実施	実施社数	社	10	11	30

## SAQの活用（状況把握）



SAQにてお取引先の状況を3年サイクルで把握

取り組みが進んでいるお取引先と支援が必要なお取引先を見極める（リスクを把握する）。



## 意見交換会の実施（活動昇華）






“人権”“環境”“人的資本”にフォーカスして実施中

サステナビリティ活動が進んでいるお取引先の活動事例を見聞し、H.U.の活動にも活かす。支援要のお取引先にはアドバイスを実施。

# お取引先とのサステナビリティ意見交換会（課題と今後の取り組み）

- ✓ 健康経営や人権侵害(ハラスメント等)への対応、自社のGHG削減活動は各社共通して取り組みを実施。
- ✓ 人的資本に関する対応については、企業規模により対応の濃淡があった印象。  
今後、取り組みの支援も視野に入れて検討・協議を行っていきたい。
- ✓ 二次お取引先以降のサプライヤーに対する働きかけの取り組みは継続課題。

項目	協議項目と取り組み事例（抜粋）	課題	今後に向けて
 <p>人的資本</p>	<p>1) 健康経営 認知度高。積極的な取り組み姿勢多数。</p> <p>2) 人材開発 社内外教育関連。中小企業はこれからの対応。</p> <p>3) タイパシティ 各社で女性管理職比率を重要視。</p> <p>4) 職場環境 コア無しフレックス、テレワーク、副/兼業、カムバック制度</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・健康経営への取り組みを開始した企業が多いが、実施した結果の見直しまで至っていない企業も多い（ロードマップ未設定企業も有）</li> <li>・中小企業は一般社員教育の充実が課題との意見多数。また自発的な取り組みへの支援が課題。</li> </ul>	<p>①H.U.グループにおける活動の仕組み、体制を紹介 - 人材育成の体系や内容 - ハラスメントチェックの仕組み</p>
 <p>人権</p>	<p>1) 法令と世界情勢の認識 現地法人や社外(社労士)からの情報入手</p> <p>2) ハラスメントのチェック アンケートやホットライン設置（社外）</p> <p>3) 出産・育児への配慮 出産/育児休暇前後の勤務時間減、独自の給与補填制度</p> <p>4) 責任ある紛争鉱物調達 CMRT活用による調査対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種ハラスメントへの対処は企業規模で大きく異なる。中小企業は定期的なチェック（アンケート等）を実施していない企業も有</li> <li>・男性への育児休暇取得が多数の企業でまだまだ推進されていない。</li> </ul>	<p>②GHG排出量削減については、調査・予実管理による定量的な定型フォーマットや資料の提供を実施していく。合わせて情報提供スキームを確立し、相互関係を構築していきたい。 同時に調達品におけるロジスティクスの改善を図ること で、Scope3カテゴリ4の削減を推進していきたい</p>
 <p>環境</p>	<p>1) GHG排出削減 ISO14001による活動、再生可能エネルギー積極導入</p> <p>2) 廃棄物削減 プロダクトロス低減の改善活動（収益性改善にも貢献）</p> <p>3) 3R活動 分別の徹底化、廃棄予定資材の再利用</p> <p>4) 生物多様性 排水水質向上（水質レベル：取水時より排水の水質良化）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自社のGHG排出状況は把握できているものの、取引先以降（上流のサプライチェーン：Scope3）への活動はこれからという企業が多数</li> <li>・廃棄物の削減は各社進めている（ペーパーレス、リターナブル包材）が、目標値の設定や予実管理に苦慮</li> </ul>	<p>③廃棄物の削減について、ラボ/工場の自社拠点にて消費される使い捨て資材につき、サプライヤーとの循環型サプライチェーン構築を図り、環境負荷軽減により一層貢献を協議していく</p>

# H.U.グループの人的資本経営

---

H.U.グループホールディングス株式会社  
人事本部 本部長 山本 幸史

# H.U.グループにおける人的資本経営 基本スタンス

人事理念をベースに、社員一人ひとりが日々価値観・行動様式を体現し、成長を実感しながら、Mission・Visionを叶える環境を整える

## 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

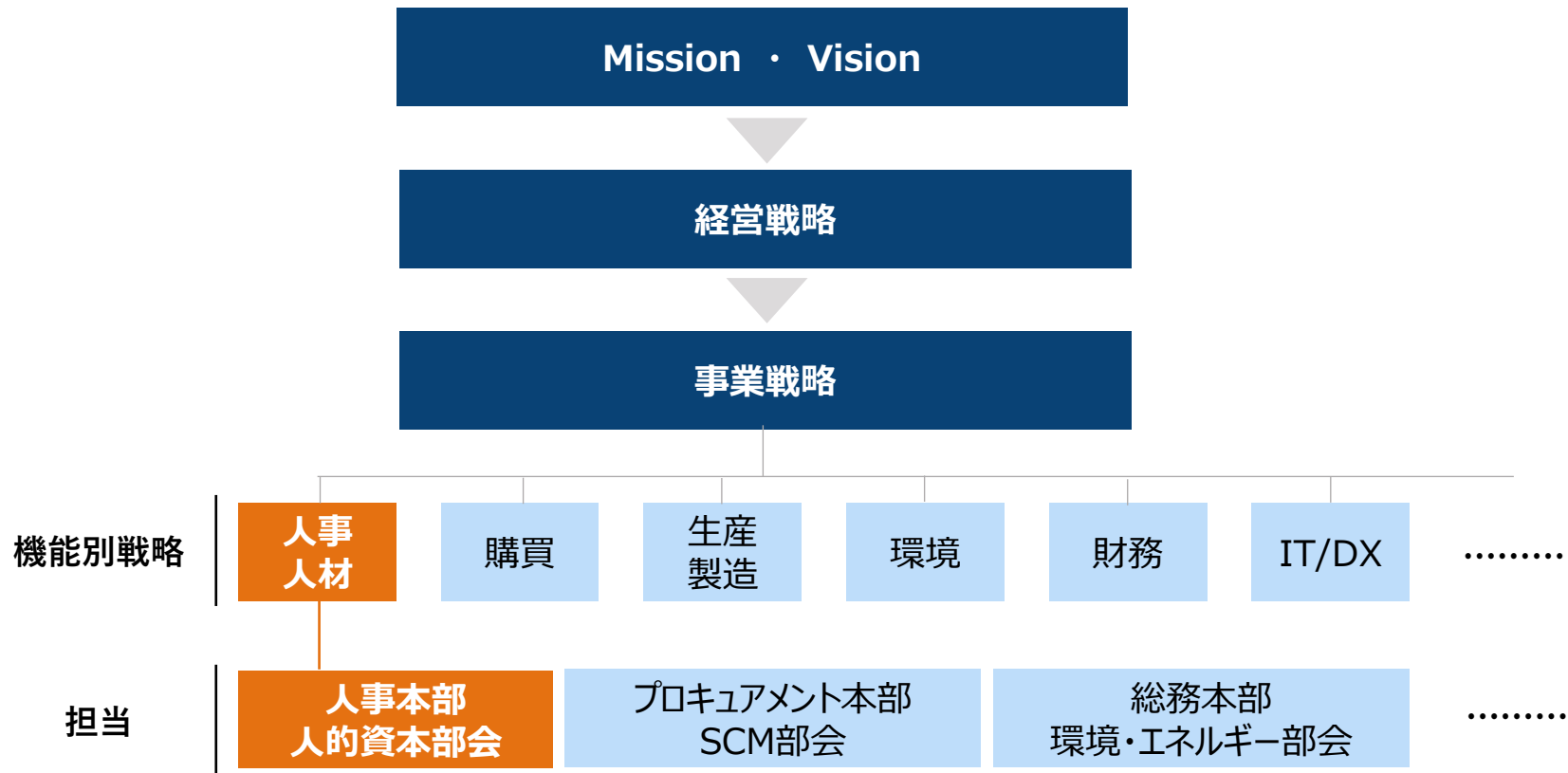
- ・実直、堅実で透明性の高い活動をする
- ・組織の垣根を越えてオープン、建設的にコミュニケーションをとる
- ・全てのステークホルダーからの信頼を向上させる

### 相互の尊重

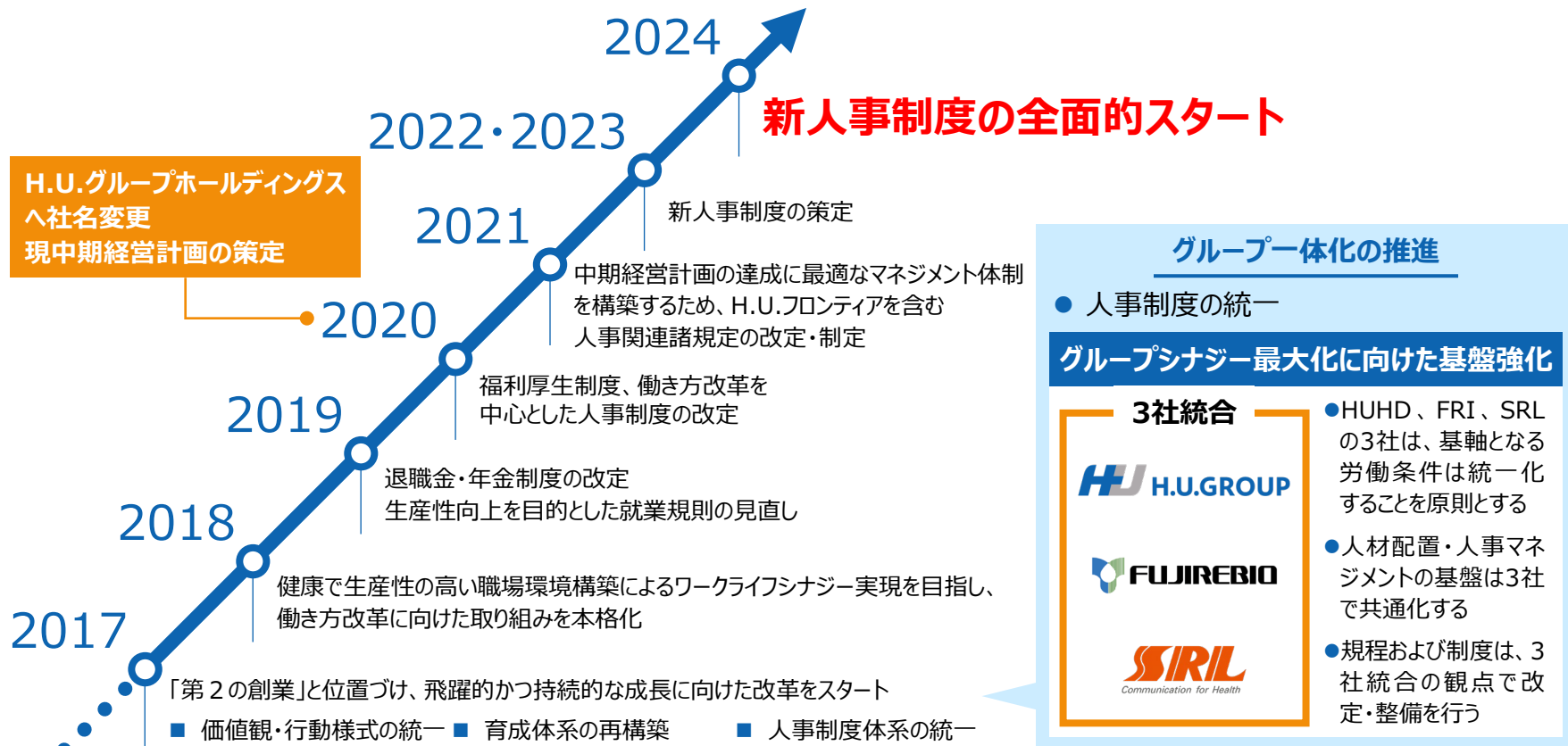
- ・多様な価値観、経験、専門性とチームワークを尊重する
- ・挑戦や成功を称えあう
- ・自ら成長し、メンバー育成を支援する

人事理念：会社の力とは、個人の力の総和である

# 人的資本にかかるマネジメント体制

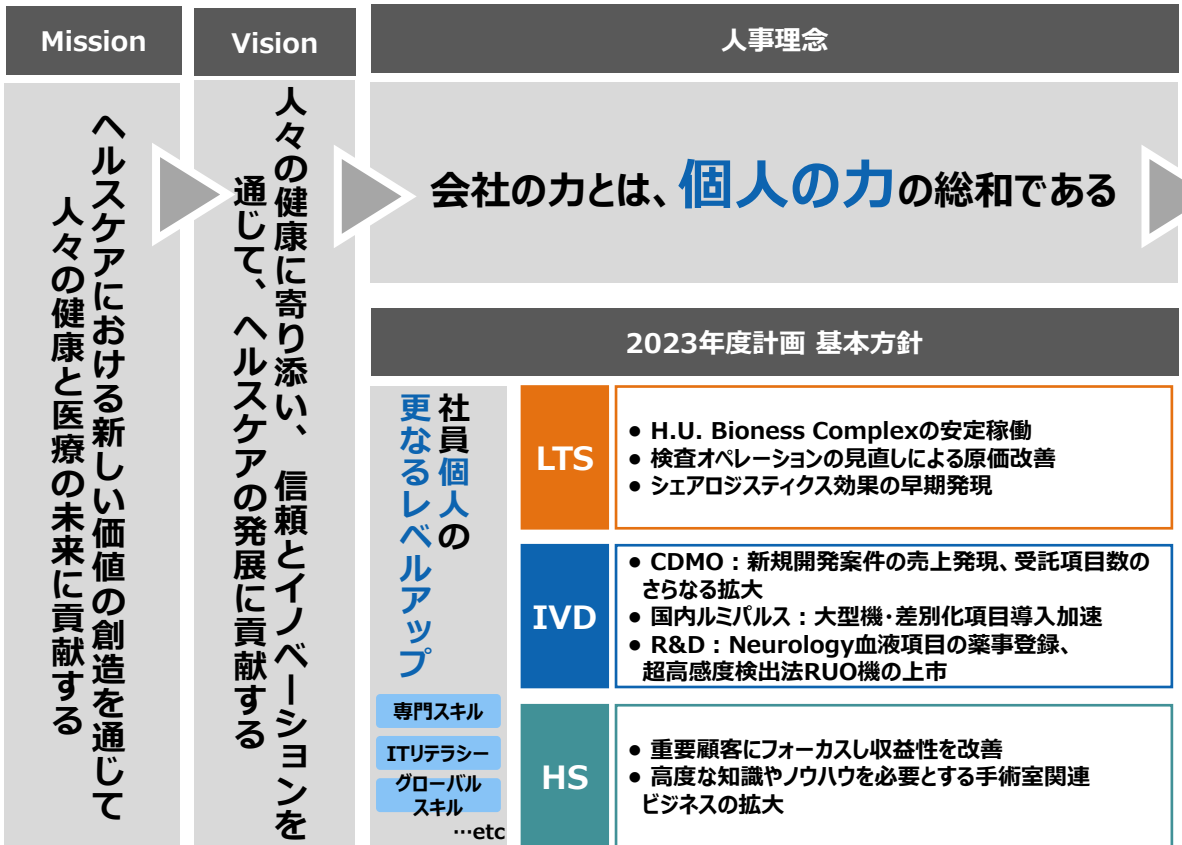


# これまでの人材戦略の歩み

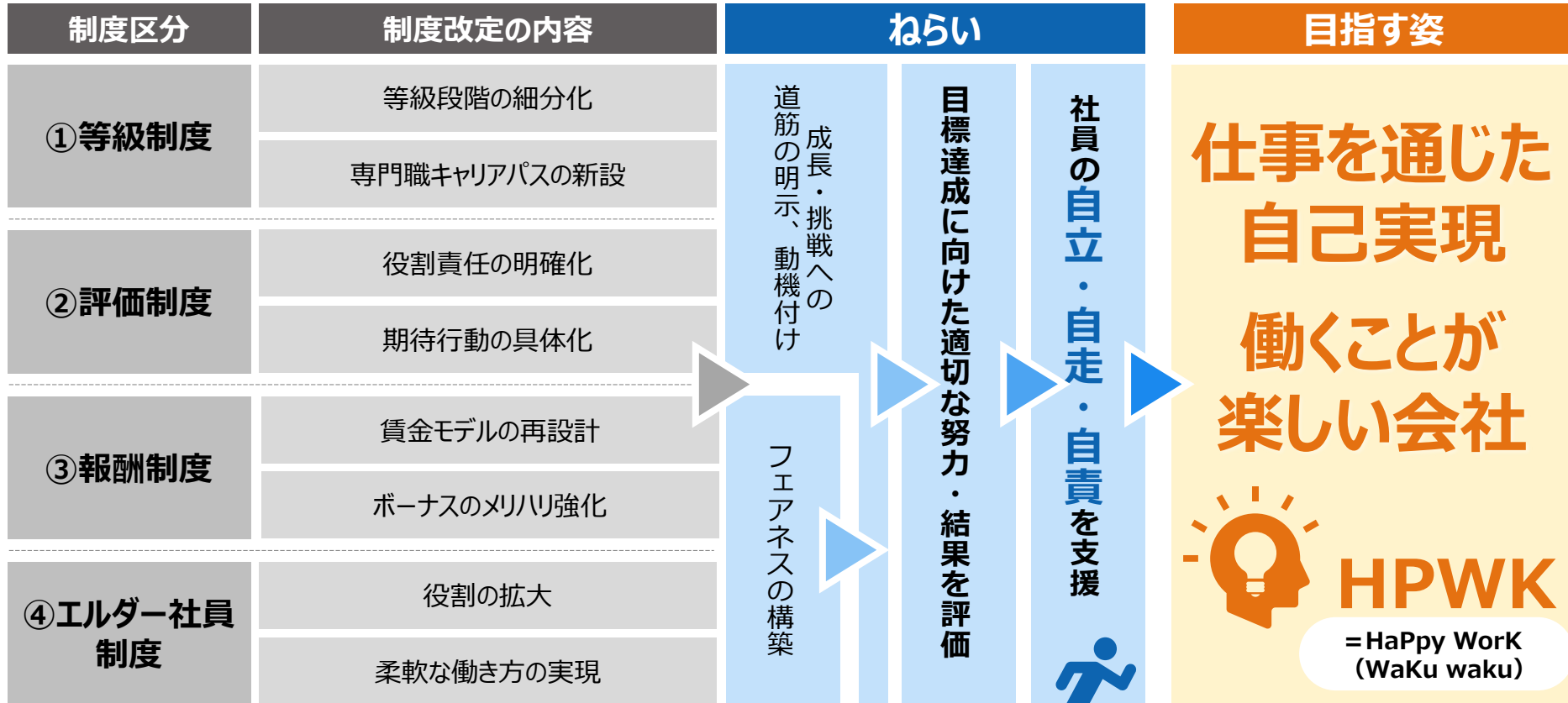




# 新人事制度 コンセプト



# 新人事制度のねらい・目指す姿



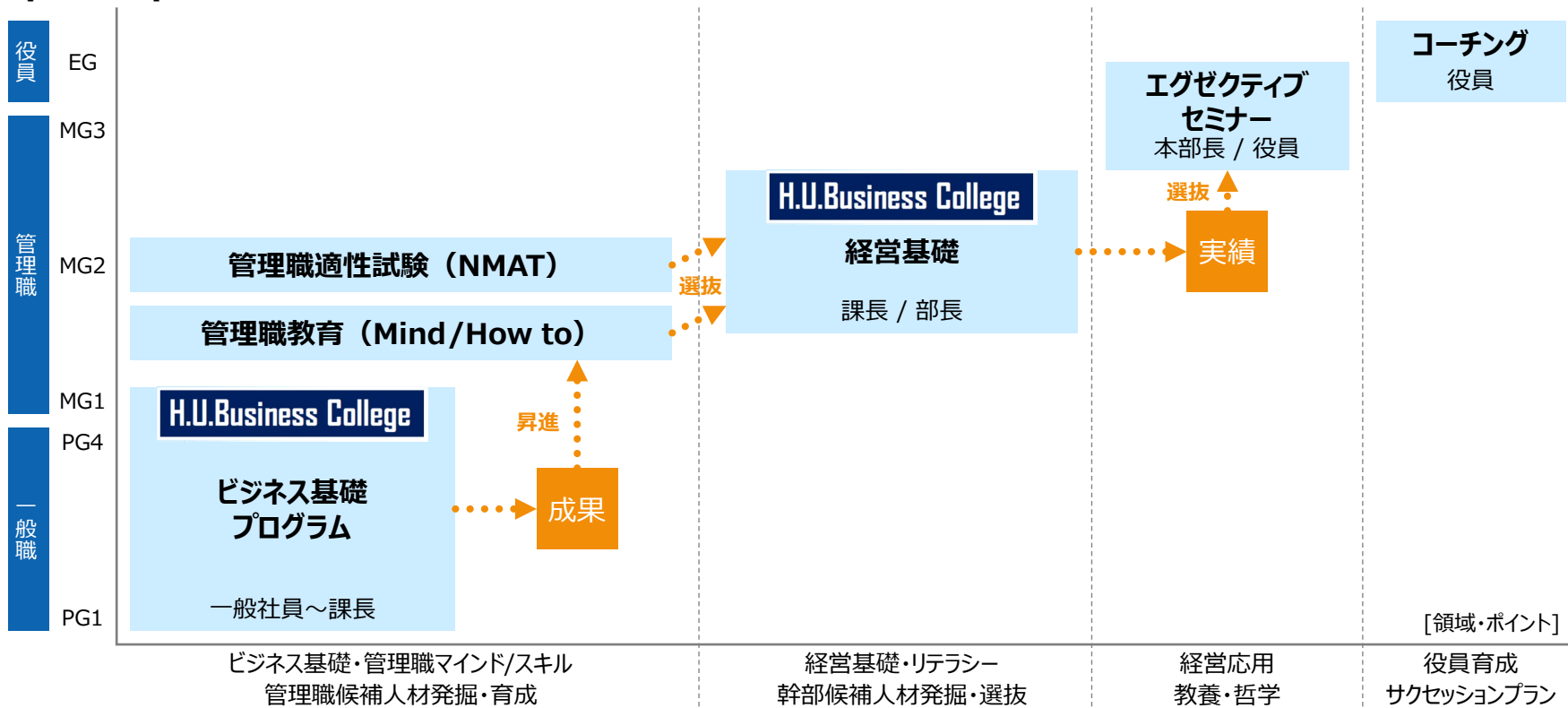
# 社員のキャリア形成のための支援策

人材育成方針「自立・自走・自責のキャリア形成」に基づき、成長・学習機会を提供

施策 (代表例)	教育プラットフォーム 「CAREERSHIP」 (Learning Management System)	公募型教育 「H.U.ビジネスカレッジ」	DX教育 「DX推進人材育成プログラム」	社内転職制度 「アドキャリア」
概要	必須・階層別教育に加え、160以上のビジネススキル講座等、自由に学べる環境を整備	1年間、合計20回の講義を通じてビジネスの基礎を学べる公募型教育プログラム	全社員にデジタルリテラシー向上を目的とした基礎教育を実施。加えて、高度な専門人材の育成に着手	公募ポジションに対して応募できる社内公募と、従業員が自ら手を挙げ売り込みができるFA制度
2023 年度未 成果	ビジネスリテラシー底上げ キャリア意識の醸成	リーダー人材の育成	デジタルリスティング DX基礎知識の習得	多様なキャリア実現 組織活性化
目指す姿	KPI 従業員一人あたりの年間教育時間：2024年度末まで30時間以上の継続			
	主体的なキャリア形成による従業員一人ひとりのキャリア実現・エンゲージメント向上			

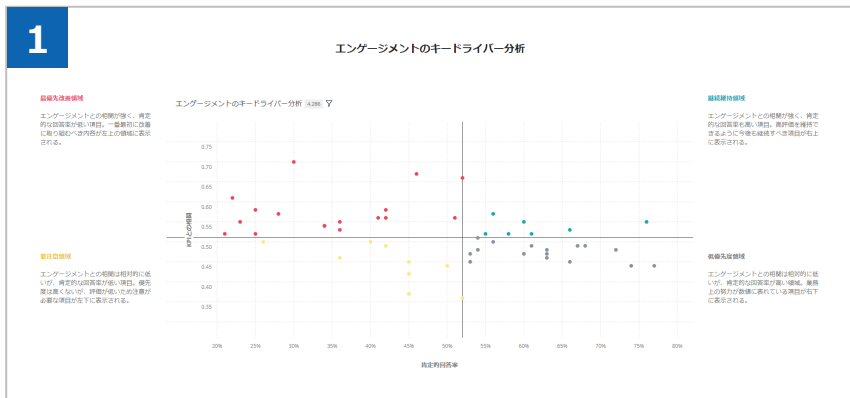
# リーダー人材の育成および階層別の後継者育成

[職位・HUGG]



# エンゲージメントサーベイを活用したPDCAサイクルの確立

■ 分析→課題特定→アクションプラン策定→アクション実行の流れでエンゲージメント（KPI）の向上を図る



1 課題の優先順位づけ

前回との比較や重要指標との相関などをチェックし、課題の抽出を行う

2 経験・実感に合わせた検証

データで示す課題が、実際に組織内で問題となっているかの仮説検証・確認

3 改善アクションの検討

各個社・組織別のアクションを特定・実行に移すことで課題解決を目指す



1 on 1を実施して部下とのコミュニケーション機会を持ちましょう

3

自分から積極的に上司とコミュニケーションを取るのが苦手な部下の為に、上司の側から積極的に会話を持つ習慣をもちましょう。これを定期化することによって、部下は自ずと何を上司になにを伝え相談すべきか学びきっかけが生まれます。今まで話せなかった事も徐々に相談してくれたり、上司にとっても新しい気付きや示唆が得られる様になります。

改善方法

- 部下とweekly-monthlyでコミュニケーションを取る時間をもちましょう

次のステップ

推奨されるアクションとリソースが自動入力されたアクションプランを作成します。自分のチーム向けにカスタマイズして改善してください。

閉じる

アクションプランを作成

# エンゲージメントサーベイの結果および今後の対応

	2021年度	2023年度
回答率	88%	<b>98%</b>
エンゲージメント指標（全体）	71%	<b>74%</b>
企業理念への共感 私はグループステートメント「Healthcare for You」に共感している	90%	<b>90%</b>

※社員エンゲージメント調査において、非好意的以外の回答をしている社員の割合

## 今後の対応

- ・2023年度の結果を受けた改善アクションは、2024年4月以降各社において取り組み開始
- ・2024年度以降は、毎年1回（12月）エンゲージメントサーベイを定例実施

# ダイバーシティの推進

## 「人を想像し、未来を創造する」をコンセプトに個人の尊重を重視

### H.U.グループがダイバーシティの推進に取り組む理由

#### 全ての従業員が自分らしく働くことのできる環境と風土の醸成

属性にとらわれることなく自分らしく働くことで個人の持てる力を最大限に発揮し、自分らしいキャリアを気づいていく

#### 継続的な企業の成長およびグローバルな競争力の強化

多様な人材一人ひとりが持つ能力を最大限に発揮し、企業活動に貢献することにより革新を生み出し、新たな価値を創造していく

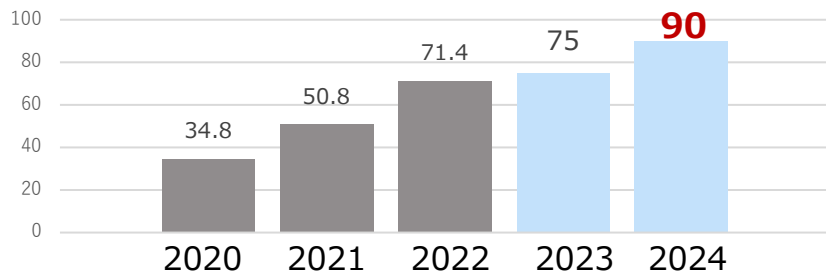
### H.U.グループの「ダイバーシティ方針」

- 1 あらゆる個性、特徴を有する従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮できるよう、キャリア形成支援貢献度に応じて適正に処遇する仕組みづくりに取り組んでいきます。
- 2 女性の個性と能力を十分に発揮できる社会を実現（女性活躍推進）するため、採用、管理職登用育児休職からの復帰率向上など、長く働き続けられる環境の整備に積極的に取り組んでいきます。
- 3 障がい者の積極的な採用、個性を尊重した働きやすい職場環境の整備、やりがいのある業務の創出に取り組んでいきます。

# ダイバーシティに係る具体的な取り組み

## 男性育児休業・休暇取得率の推移：24年度目標90%

2024年度末に90%の男性育児休業・休暇取得率達成にむけて、各種施策を実施



- 男性育児休業用ハンドブックの掲載
- マインドセット研修の実施
- 育児支援 休暇・支援制度の導入

## 2023年度の成果・今後の取り組み

設立したダイバーシティ専門部署を中心に、「知る」をテーマに知識理解と職場でのコミュニケーションを重視した施策を展開  
2024年度以降は更にディテール（介護・障がいなど）の知識理解を深め、職場での実践を促す

### 2023年度

- 全社ダイバーシティ基礎教育の展開
- ダイバーシティ・マネジメント教育の展開
- ダイバーシティに関連するイベントの開催
- LGBTQに関連した規程改定



### 2024年度

- 全社ダイバーシティ基礎教育の継続展開
- ダイバーシティ・マネジメント教育の継続展開
- ダイバーシティに関連するイベントの開催
- 社内コミュニティの形成
- LGBTQに関連した各種制度・運用の見直し



# 総括

---

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

# H.U.グループ サステナビリティ・ロードマップの進捗

## 2カ年目標（2023年度-2024年度）

		進捗
環境 (E)	<ul style="list-style-type: none"> <li>CO<sub>2</sub>総排出量 12.6%削減（2021年度比）</li> <li>廃プラスチックリサイクル率 82%</li> </ul>	△ ○
社会 (S)	人的資本 <ul style="list-style-type: none"> <li>課長以上の女性管理職比率 22%</li> <li>男性の育児休業・休暇取得率 90%</li> <li>従業員を対象とした調査で「仕事に満足」していると回答した従業員の割合 55%</li> <li>ホワイト500の維持</li> <li>正社員1人当たりの年間平均研修※1時間 30時間以上の継続</li> </ul>	○ ○ ○ ○ ○
	サプライチェーン <ul style="list-style-type: none"> <li>UNGCCセルフアセスメントツール、優良回答群（A） 75%※2</li> <li>サプライヤーとの意見交換会 30社※2</li> </ul>	○ ○
ガバナンス (G)	<ul style="list-style-type: none"> <li>役員報酬への非財務指標の導入</li> <li>指名委員会委員の社内取締役の兼任解消</li> </ul>	達成 達成

※1 DX研修含む ※2 2022～2024年度の3年累計

# 国内の主要なESG等評価

## ESG等評価

NIKKEI  
**Smart Work**

★★★★ 2024

日経スマートワーク経営調査

✓ 2023年回答：星4個

NIKKEI  
**SDGs**

経営調査 2023 ★★★★★

日経SDGs経営調査

✓ 2023年回答：星3.5個

**TS**  
TOYOKEIZAI  
SUSTAINABILITY

東洋経済CSR調査

(2023年回答: 1,712社参加)

✓ CSRランキング：

総合：196位 (前年204位)

業種別ランキング：5位 (前年6位)



健康経営優良法人  
Health and productivity  
ホワイト500

経済産業省ホワイト500

✓ 3年連続認定



2024  
健康経営銘柄  
Health and Productivity

経済産業省 健康経営銘柄2024

✓ 2024年3月に初選定



DX銘柄2023  
Digital Transformation

経済産業省 DX銘柄

✓ 2023年に初選定



DX認定 経済産業省 DX認定

✓ 2023年に初認定

## ESGインデックス

2023



Sompo Sustainability Index

SOMPOサステナビリティ・インデックス

✓ 3年連続認定

# グローバルの主要なESG評価

## ESG評価



### MSCI ESG Ratings

- ✓ 2022年のレーティングより **AAA評価**(最上位)を維持

## CDP

### CDP 2023年回答

- ✓ 気候変動: **3年連続 A-評価**
- ✓ サプライヤーエンゲージメント: **A-評価**



### Sustainalytics

- ✓ 2022年のレーティングより **Low Risk**(上位2番目)を維持



### ISS-ESGレーティング

- ✓ 2023年より **プライム** 評価を維持

## ESGインデックス



### FTSE Blossom Japan Index

### FTSE Blossom Japan Index

- ✓ 2023年に **初選定**



### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

### FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

- ✓ **2年連続**選定

2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数

### MSCI ジャパンESG・セレクトリーダーズ

- ✓ **7年連続**選定

2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)

### MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)

- ✓ **5年連続**選定



### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

- ✓ **6年連続**選定

MORNINGSTAR GenDi J

Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index

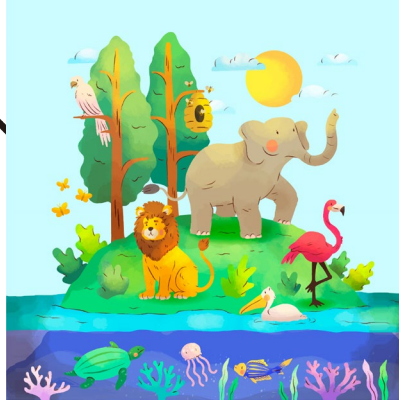
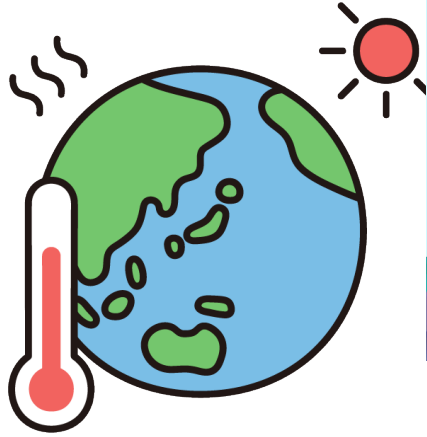
TOP CONSTITUENT 2024

### Morningstar 日本株式

ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数 (除くREIT)

- ✓ 2023年に **初選定**

# 多様なサステナビリティ課題の顕在化・複雑化



Mission

Vision

**HU** H.U.GROUP

## 【連絡先】

# H.U.グループホールディングス株式会社

広報/サステナビリティ部  
IR/SR部

pr@hugp.com  
ir@hugp.com

### 将来見通しに関する注意事項：

資料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事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、競合会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、等がありますが、これらに限定されるものではありません。