

HOYAのESG

ESG/サステナビリティガバナンス体制

ガバナンス

当社は指名委員会等設置会社の体制をとっており、取締役会はモニタリングボードとして、執行側を監督し、グループ全体の経営方針に関する重要事項を審議し決定しています。経営に対する監督機能と客観性を担保するため、2023年度は取締役7名中5名を独立社外取締役としています。社外取締役には経営者としての十分な経験ならびに国際感覚を備えた方を招聘しており、さらに経営者として気候変動や人材育成、リーダーシップ開発含め、サステナビリティ/ESG分野の知識とトレンドを理解し経験を有している人物を配しています。

当社グループのサステナビリティに関する基本方針、マテリアリティ、TCFDやRE100などの重要施策は取締役会における審議・決定手続きを経て開示しています。また、取締役会は、チーフサステナビリティオフィサー（CSO）からグループレベルでの気候変動への対応を含むサステナビリティ関連課題およびグループの取組に関し定期報告（2023年度においては年2回）を受け進捗をモニタリングしています。さらに取締役会での各事業部門の事業レビューの際に、当該事業における気候変動対応について報告を受け、多角的な観点から助言をおこなっています。またHOYAグループ全体の人事施策についてはグループCHROが、コンプライアンスについてはグループCCOが定期的に取締役会に報告をおこなっています（2023年度においてはそれぞれ年1回）。

なお、ポートフォリオマネジメントによる事業部門制での経営をおこなっていることから、各事業部門の気候変動や人的資本を含むサステナビリティ関連課題への具体的な対応方針は各事業部門の経営戦略、経営計画、年間予算に反映されており、取締役会で承認・決定されます。

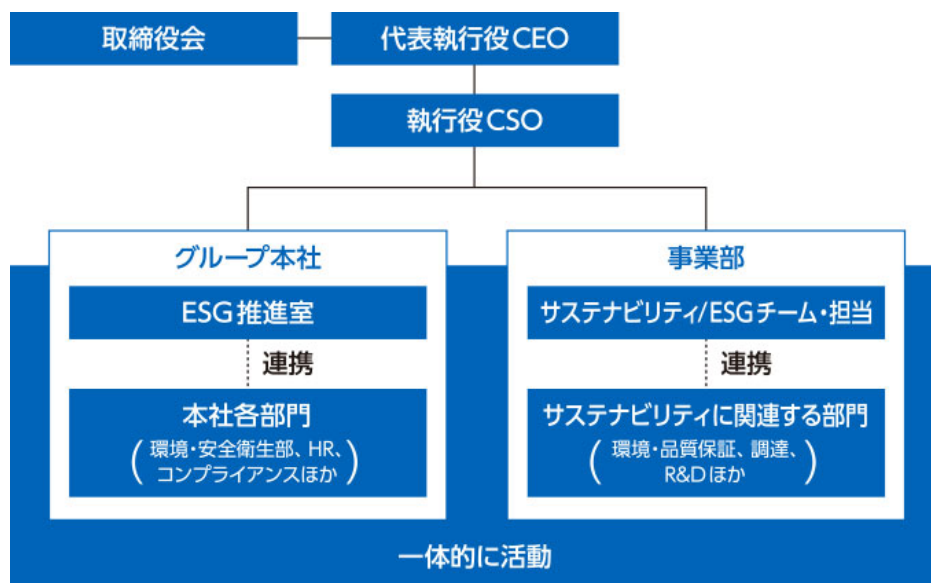
また、各事業部門の責任者（事業部長）により事業部門におけるサステナビリティ/ESG担当チームが任命され、事業部長の下でグループ目標に整合した事業部門のKPIをCSOと協議の上、設定し、設定されたKPIに向けた施策を展開しています。

なお、2022年度より、執行役報酬の中長期インセンティブであるパフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）においてESG指標を導入し、外部機関による評価や重視するESGテーマ（気候変動・人的資本を含む）の取り組み状況に応じた目標を設定しており、さらに2023年度からは各事業部門の事業部長の年次インセンティブについても各事業部門で設定したESG関連目標のうち重要なKPIを評価項目（例：再生可能エネルギー使用比率）とするなど実効性を高めています。

リスク管理

グループ本社にコンプライアンス、薬事規制対応、サイバーセキュリティ、安全衛生など当社にとってリスクの大きいと考える機能について責任者を置き、事業部門ごとに同機能の事業責任者を通じてリスクの特定と予防をおこなっています。グループ本社の各責任者は、担当業務につき定期的に事業部門の活動をモニタリングし、重要リスクの認識と対応状況について執行役に報告しています。それらの内容をもとに当社グループのリスクが取締役に報告され、審議されています。

サステナビリティ/ESG組織体制



サステナビリティ方針

当社のサステナビリティに関する基本的な姿勢・方針を明文化し、サステナビリティ活動を一段と推進させることを目的として、2022年5月にHOYAグループサステナビリティ方針を制定しました。

私たちは経営理念のもと、経営基本原則の実践を通じて、持続可能な社会の実現に貢献し、中長期的な企業価値の向上を目指します。

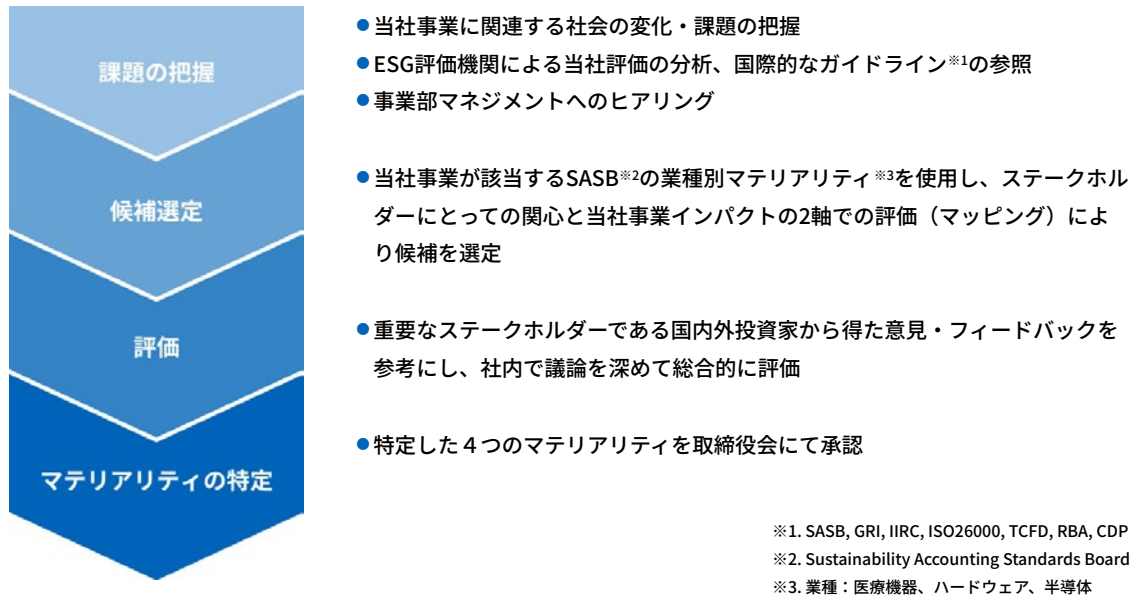
- 事業のイノベーションを通じて、グローバルな社会的課題の解決に貢献することを目指します。
- ステークホルダーとの対話を通じて信頼関係を築き、公正かつ透明性の高い経営を実現します。
- 次世代によりよい地球環境を引き継ぐため、事業活動における環境負荷の低減に努めます。
- サプライチェーンを含む事業活動に関わる全ての人々の人権を尊重し、人権侵害の未然防止に努めます。
- 新たな価値創造を目指して、社員のウェルビーイングを重視した、多様な人材が活躍できる環境作りに努めます。

当社 経営理念、経営基本原則・ビジョンは[こちら](#)をご参照ください。

マテリアリティ（重要課題）

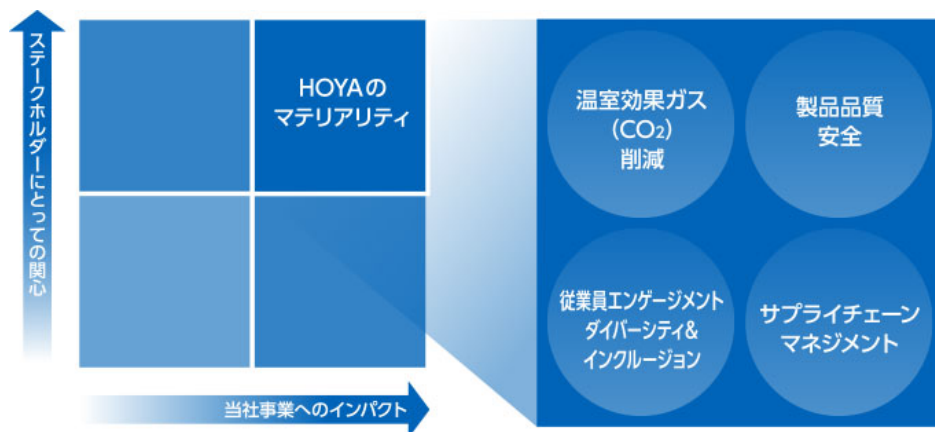
社内で議論、検討を進めてきた当社グループの中長期的な成長に資する項目（マテリアリティ）について、2021年9月に取締役会にて承認を得て4つのマテリアリティを特定しました。

マテリアリティ特定プロセス



特定したマテリアリティ

上記のプロセスを経て、当社における4つのESGマテリアリティを特定しました。



マテリアリティのリスクと機会

マテリアリティ選定の過程において、グローバルな社会課題や当社が置かれている事業環境を考慮し、以下のリスクと機会について検討・議論をおこないました。

マテリアリティ	リスク	機会
温室効果ガス（CO2）削減	●法規制や業界ルール、顧客からの要望の厳格化、またそれらに対応できない場合、製品・サービスの競争力低下や社会的信用の低下 ●炭素税、排出量取引制度などカーボンプライシング導入の拡大	●省電力に対応した生産プロセスによるコスト減
製品品質・安全	●製品の不備・不具合の発生や法規制・規格への順守不備の事故が起こった場合、リコール費用の発生や社会的信用の低下 ●製品品質安全に関する法規制・規格等の厳格化	●法規制や業界ルールなどへの徹底した順守・健全な事業活動の実施による企業価値向上への貢献
従業員エンゲージメント・ダイバーシティ&インクルージョン	●優秀な人材確保の世界的な競争激化	●多様な人材の確保・育成による価値創造イノベーション機会の増加
サプライチェーンマネジメント	●サプライチェーン上の法令違反や人権侵害などの影響による取引停止、社会的信用の低下	●サプライヤーとの信頼関係の構築による安定的な部材供給の確保、持続可能な生産体制の確立

マテリアリティに対するアプローチ・施策

マテリアリティ	アプローチ	施策	関連するSDGs
温室効果ガス（CO₂）削減 スコープ1 + 2 削減目標： 2030年度までに60%削減 2040年度までに100%削減 （いずれも基準年2021年度比）	CO ₂ 削減の中長期目標を設定し、それに向けたロードマップを作成する。 目標達成に向けた施策・KPIを設定し、着実に実行・モニタリングしていく。	●エネルギー効率の高い生産設備への更新 ●再生可能エネルギー導入の検討・推進 ●照明LED化、社用車エコカー推進等 ●TCFDに基づいた開示の推進	  
製品品質・安全 今後の主な取り組み：特にライフケア事業は管理体制や社内教育体制の改善に継続的に努めるとともに、ISO14971に準拠するなどの製品リスクマネジメントにより徹底した品質管理を実施する	お客様に、より有効かつ安全に製品を使用していただくため、特にメディカル製品を取り扱うライフケア事業において製品安全品質管理体制や業務の継続的な見直しと改善をおこなう。	●規制変更に対応した継続的な品質マネジメント体制の強化 ●社内QMS監査の強化によるISO9001/13485適合維持	
従業員エンゲージメント・ダイバーシティ&インクルージョン 目標： 国内女性従業員比率 - 2025年度までに32%達成 国内女性リーダー比率 - 2025年度までに18%達成	多様な社員が働きがいを感じながら能力を最大限発揮し、社員の成長が会社の成長にもつながるような職場環境作りを目指す。	●従業員エンゲージメント調査、結果分析からの対応施策の実施 ●みんなが活躍できる職場づくり「みんなかつ」プロジェクトの推進（主に国内対象）	  
サプライチェーンマネジメント 今後の主な取り組み：HOYAサプライヤー行動基準のアップデートを2024年度に実施。今後はデューデリジェンス方針を設定し、人権と環境の観点からもサプライヤーへの調査や働きかけをおこなう。	HOYAサプライヤー行動基準を基本とし、自社のみならずサプライチェーンにおける法令順守や人権保護の観点からも適切な管理をおこなう。	●HOYAサプライヤー行動基準への順守の働きかけ・署名の取得 ●紛争鉱物調査	 

- ・マテリアリティの施策や目標・指標に関しては、社内での議論や取り組みを進めていく中で追加での設定・見直しをおこなっていきます。
- ・当社の事業内容は多岐にわたっていることもあり、共通のマテリアリティのほかに、各事業部におけるサステナビリティ/ESGに対する個別の課題についても目標を設定し、施策を実行しています。

コーポレートガバナンス

基本的な考え方

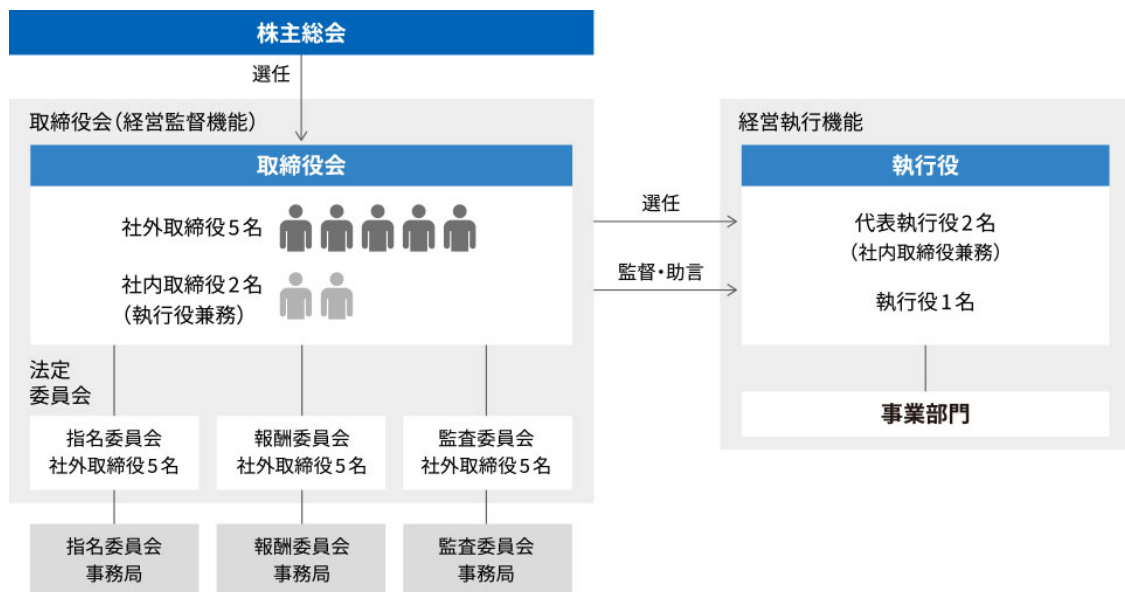
HOYAはコーポレートガバナンスを経営上の最重要事項の一つと捉え、企業価値の最大化を目指して経営を推進しています。ステークホルダーに対してフェアであることを考え方の基本として、社内の論理だけで経営がおこなわれないよう、2003年6月に取締役の半数以上を社外取締役とすることを定款に定め、社外取締役には客観的、大局的に企業価値の向上という観点から執行役による経営の監督ならびに助言を積極的におこなっていただいています。また業務執行については、その権限と責任を執行役に持たせることで、意思決定の迅速化と経営の効率化を図っています。

なお、当社では取締役会で[コーポレートガバナンスガイドライン](#)を策定し、ガイドラインを見直すことで常により良いコーポレートガバナンスの体制や導入を心がけています。

体制

当社は「指名委員会等設置会社」という経営組織を採用しています。指名委員会等設置会社では、業務執行権限を執行役に持たせることで、スピーディーな事業運営を実現する一方、「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」の3つの法定の委員会が設置され、各委員会の過半数が社外取締役（当社は全員が社外取締役）で構成されることで、取締役会による経営の監督の実効性が担保されています。このように、指名委員会等設置会社とすることで、従来の監査役設置会社では明確に区分できなかった経営の執行と経営の監督を、より明確に分離した体制をとれることとなり、経営の効率性の確保ならびに経営の健全性・透明性の向上を目指しています。また医療機器を扱う事業があることから、メディカル分野に知見のある社外取締役3名による任意のヘルスケア・コンプライアンス委員会を設け、該当事業での規制対応状況などのモニタリングをおこなっています。

コーポレートガバナンス体制模式図（2024年6月末日現在）



取締役会

取締役会

当社の取締役会は、社外取締役5名と社内取締役2名の合計7名で構成されており（2024年6月末時点）、原則年10回定例取締役会を開催しています。取締役会では毎回活発な議論がおこなわれ、経営者としての十分な経験や国際感覚を有する社外取締役が、執行役の業務執行に関して多角的な視点から質問および助言をおこない、緊張感のある審議がおこなわれています。また重要な法律改正の動向やコーポレートガバナンスに関する動向について、社外の専門家による講義などにより適宜必要な情報を入手するように心がけています。

2023年度において取締役会は社外取締役5名と社内取締役2名で構成され、うち社外取締役2名は女性でした。取締役会は10回開催され、各取締役とも100%出席しています。

取締役会では取締役会規定に基づき、法定事項に加え中長期の事業ポートフォリオの検討、四半期予算の承認、四半期決算の承認、M&A案件の審議、執行体制の審議をおこない、また各事業部門における活動状況や中長期の計画について報告を受けています。なお、年に一度、取締役会ならびに三委員会の運営および実効性に関してアンケートによる自己評価を実施しており、2023年度の評価結果は以下の通りです。「取締役会は適切なメンバーで構成され、執行のモニタリング・監督の機能を発揮することが重要との共通認識に基づき、運営面の改善がなされ、議長による適切な議題設定のもとオープンで活発な議論がなされていると高く評価されている。また、指名、報酬、監査の各委員会も、適切なメンバーの規模・構成のもとで十分な議論がなされていると高く評価されている。2022年度の実効性評価において主な課題として挙げられた事項（①中長期的な戦略策定に関する議論など経営の重要な課題についての一層の議論、②CEOのサクセッションプランの議論の深化、③サステナビリティ課題に関するリスクについての議論の深化）については、一定の対応がなされたと評価されているが、さらなる取り組みが必要と認識されている。特に①については、中長期的な成長戦略や会社全体のポートフォリオの方向性について議論を一層深めていくことが期待されている。」今後、各課題につき議論をおこなうため、取締役会の運営、取締役間および取締役と執行間のコミュニケーション、取締役会の構成等の観点から引き続き検証、改善に取り組み、さらなる実効性の向上を目指していきます。

取締役のご紹介



筆頭独立社外取締役
監査委員会委員長 指名委員 報酬委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員

吉原 寛章 (よしはら ひろあき)
(1957年2月9日生)

取締役在任期間
6年

所有する当社株式数
0株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



独立社外取締役
指名委員会委員長 報酬委員 監査委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員

阿部 康行 (あべ やすゆき)
(1952年4月17日生)

取締役在任期間
3年

所有する当社株式数
0株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



独立社外取締役
指名委員 報酬委員 監査委員

長谷川 隆代 (はせがわ たかよ)
(1959年10月15日生)

取締役在任期間
2年

所有する当社株式数
0株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



独立社外取締役
ヘルスケア・コンプライアンス委員会委員長 指名委員 報酬委員 監査委員

西村 美香 (にしむら みか)
(1963年8月14日生)

取締役在任期間
2年

所有する当社株式数
0株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



独立社外取締役
報酬委員会委員長 指名委員 監査委員

佐藤 基嗣 (さとう もとつぐ)
(1956年10月17日生)

取締役在任期間
1年

所有する当社株式数
0株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



取締役兼代表執行役CEO
取締役会議長
池田 英一郎 (いけだ えいいちろう)
(1970年3月17日生)

取締役在任期間
2年

所有する当社株式数
2,900株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)



取締役兼代表執行役CFO
廣岡 亮 (ひろおか りょう)
(1974年1月14日生)

取締役在任期間
2年

所有する当社株式数
9,700株

取締役会への出席状況
10/10回 (100%)

詳細は[WEB](#)サイトをご確認ください。

社外取締役のスキル・マトリックス

スキル項目	定義	選定理由	吉原	阿部	長谷川	西村	佐藤
企業経営	企業経営とそれに付随するコーポレートガバナンスに関する知識や経験	業績の向上と成長を持続し会社価値の増大につなげるため	●	●	●		●
グローバルビジネス	グローバル経営とその事業展開に必要な知識や経験	地域の多様な文化や習慣を尊重した経営を推進するため	●	●	●	●	●
財務/会計	財務/会計領域における知識や経験	財務目標の達成とステークホルダーへの透明性向上のため	●				●
関連業界/ビジネス	当社ビジネスに関わる業界や事業に関する知識や経験	業界の動向、規制、テクノロジーに対する理解に基づく経営を推進するため	●	●	●	●	
M&A	デューデリジェンスや統合計画の策定等、M&A全般における知識や経験	戦略的なM&A実行による、グループの成長戦略を推進するため	●	●		●	●
サステナビリティ/ESG	サステナビリティ/ESG分野の知識とトレンドの理解、およびその経験	持続可能な社会の実現に向けてサステナブルな経営を推進し、中長期的に企業価値への向上につなげるため	●	●	●	●	●
リスクマネジメント	法令順守、サプライチェーン/品質管理/ITセキュリティを含むリスク管理領域における知識や経験	社会に対して安定的かつ着実に製品・サービスを提供し続けるため	●	●	●	●	●
人材開発	人材育成、リーダーシップ開発など人事領域に関する知識や経験	人的資本を重視した経営を推進するため	●		●	●	●

執行役

当社では指名委員会等設置会社の制度内で取締役会の権限を執行役に委任し、迅速な業務執行をおこなっています。最高経営責任者(CEO)、最高財務責任者(CFO)ならびにチーフサステナビリティオフィサー(CSO)の3名が指名委員会により執行役候補者として決定され、取締役会で選任されています。それぞれ取締役会が定めた分掌において業務執行を統括し、意思決定を迅速におこなっています。執行役は取締役会で決定された経営方針に基づき、本社部門ならびに各事業部門責任者に具体的な施策の策定と実行を指示します。四半期ごとに全執行役出席の下、全事業部門を対象として事業部門ごとに部門予算会議を開催し、年間計画の進捗状況のチェックならびに次の四半期の計画について審議しています。各事業における日々の業務運営に関しては、各事業部門責任者に大幅に権限委譲されており、予算会議で承認された計画を実行しています。なおCEOおよびCFOの他、CSOも毎回取締役会に出席しています。



代表執行役 最高経営責任者 (CEO)
池田 英一郎 (いけだ えいいちろう)



代表執行役 最高財務責任者 (CFO)
廣岡 亮 (ひろおかりょう)



執行役 チーフサステナビリティ (ESG) オフィサー
中川 知子 (なかがわ ともこ)

詳細は[WEB](#)サイトをご確認ください。

委員会

取締役会の内部機関として「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」「ヘルスケア・コンプライアンス委員会」があり、各委員会は社外取締役のみで構成されています。

指名委員会

取締役候補者選任基準に基づき、経営環境に即した見識、資質、能力を持った候補者を公正かつ厳正に選任し、株主総会に付議します。また執行役選任基準に基づき、執行役および代表執行役の候補者の選任をおこない、取締役会に付議します。解任基準に該当する場合、取締役の解任議案の株主総会への付議と、執行役の解任議案の取締役会への付議を決定します。

また、指名委員会では東京証券取引所のルールより厳しい内容で社外取締役候補の独立性基準を定めており、社外取締役に求められる執行役への監督機能を担保しています。取締役候補者選任基準の概要は下記のとおりです。

【社内取締役/社外取締役共通】

- 取締役としてふさわしい人格・識見を有すること
- 職務遂行にあたり健康上の支障がないこと

【社内取締役候補者】

- 当社の業務に関し十分な経験と知識を有すること
- 経営判断能力および経営執行能力にすぐれていること

【社外取締役候補者】

- 経営者として豊富な経験を有することまたは法律もしくは会計、税務等の職業的専門家としての地位に就いている者であること
- 当社が開催する取締役会に少なくとも75%参加できること
- HOYAグループと重大な利害関係がなく、独立性を保つことができること



■ 社外取締役候補者の独立性基準

社外取締役候補者の独立性を担保するための基準として以下の事項のいずれにも該当しないことを定めています。

<HOYAグループ関係者>

- ・ 本人がHOYAグループの出身者
- ・ 過去5年間に於いて、家族（配偶者・子供、二親等以内の血族・姻族）がHOYAグループの取締役・執行役・監査役・経営幹部の場合

<主要株主>

- ・ 本人がHOYAグループの主要株主（10%以上）あるいは主要株主である法人の取締役、執行役、監査役、従業員の場合または家族がその経営幹部の場合
- ・ HOYAグループが候補者が業務執行をしている法人の主要株主の場合

<大口取引先関係者>

- ・ HOYAグループおよび候補者本籍企業グループの双方いずれかにおいて、過去3年間のいずれかにおいて連結売上高の2%以上を占める重要な取引先の業務執行取締役・執行役・従業員の場合または家族がその経営幹部の場合

<専門的サービス提供者（弁護士、会計士、税理士、弁理士、司法書士等）>

- ・ 本人がHOYAグループから過去3年間に年間500万円以上の報酬を受領している場合または家族が年間500万円以上の報酬を受領している場合
- ・ 本人が属する法人、組合等の団体がHOYAグループから年間1億円あるいは当該法人等の連結売上高の2%のいずれか高いほうを超える額の金銭等を得ている場合

<寄付等>

- ・本人が理事その他業務執行者として所属する団体や組織が過去3年間に年間1,000万円または当該組織の平均年間総費用の30%のいずれか大きい額を超える寄付または助成を受けている場合または家族が所属している組織が同等の寄付または助成を受けている場合

<その他>

- ・取締役の相互派遣の場合
- ・その他の重要な利害関係がHOYAグループとの間にある場合

2023年度においては指名委員会は6回開催され、各委員とも出席率は100%でした。今期においては特に執行役のサクセッションプランについて議論しました。

報酬委員会

取締役および執行役の役割に応じたインセンティブを高める報酬体系を構築し、適切な業務評価をおこなうことにより、当社の業績向上に資することを目的としています。報酬委員会は下記の方針にのっとり、個人別の報酬の内容を決定します。

2023年度において報酬委員会は8回開催され、各委員とも出席率は100%でした。今期においては特に執行役報酬の構成・水準およびインセンティブに連動させる目標について深く審議しました。

●取締役報酬に関する方針

取締役の報酬は、固定報酬と中長期インセンティブとしています。固定報酬は、基本報酬と、指名・報酬・監査の3委員会の委員および委員長としての報酬で構成し、当社経営環境、社外専門機関調査による他社水準、役職・職責などを考慮して適切な水準で設定しています。中長期インセンティブは、当社の社外取締役として勤務した期間に応じて所定の株式を交付するリストラクテッド・ストック・ユニット（RSU）を導入しています。RSUは、株価に対して株主と共通の視点を持ち、中長期的に株主と利益を共有することを目的に毎年付与します。当社は、毎年、同年からの3年を対象期間として、社外取締役に対して固定報酬相当の基準交付株式数を提示します。当該対象期間終了後、当社は社外取締役に対して、基準交付株式数の当社株式の時価相当額の報酬基準額を決定します。当社は、社外取締役に対して、当該報酬基準額の50%の金銭報酬債権を支給します。社外取締役は当該金銭報酬債権を現物出資して、当該金銭報酬債権額を当社株式の払込金額で除した数の株式の割当てを受けます。また、納税資金確保の観点から、残存する報酬基準額に相当する金額が金銭として支給されます。ただし、死亡により退任する社外取締役の相続人および傷病により退任する社外取締役に対しては、報酬基準額のすべてを金銭で支給します。また、翌年度以降も以後3年を対象期間とするRSUを発行していく予定です。

【報酬の構成比率】

固定報酬：中長期インセンティブ（RSU）＝1：1程度

(注) 1. 3年後の株価が付与時と同程度の場合の目安

2. クローバック・マルス条項：つぎのいずれかに該当する場合は、RSUによる報酬未払分につき減額又は不支給とし、これらの既払分の全部又は一部につき返還請求することができます。

①付与対象者が理由にかかわらず自己都合による退任をした場合、②付与対象者が当社の取締役を解任された場合、③重大な会計の誤り、又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合、④付与対象者による在任中の著しい任務懈怠又は法令違反行為、内部規程違反もしくは重要な契約違反等の非違行為が明らかになった場合

2023年度においても、報酬委員会において、基本方針、当社経営環境および社外専門機関調査による他社水準、役職・職責などを踏まえて、報酬の構成および水準について審議をおこない、当社方針に沿った構成で、役職・職責に応じた妥当な水準であると判断したうえで、各取締役の報酬を決定しており、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬の内容は、当社方針に沿うものであると判断しています。

●執行役報酬に関する方針

執行役の報酬は、固定報酬、年次インセンティブ（業績連動報酬）および中長期インセンティブ（パフォーマンス・シェア・ユニット（以下、「PSU」といいます。））としております。固定報酬としては、各執行役の役職・職責（代表執行役、最高財務責任者など）に応じた基本報酬を、海外駐在の際には駐在に伴う負担補助（住居等）を、それぞれ当社経営環境、社外専門機関調査による他社水準、役職・職責等を考慮して適切な水準で設定しています。2003年以降、役員退職慰労金は廃止しておりますが、例外的に、報酬委員会の決定により、退任時の条件として、セバランス・ペイを支給することがあります。なお、セバランス・ペイの金額等の詳細は、職位、退任理由等を総合的に勘案し、報酬委員会において個別に決定されます。

業績連動賞与は、定量的な業績と定性的な評価で決定され、おおむね0～200%の範囲で変動します。なお、定量的な業績指標は、連結決算における売上収益、親会社の所有者に帰属する当期利益、1株当たり当期利益（EPS）を選定しています。

【執行役報酬の構成比率】

CEO 固定報酬：年次インセンティブ（業績連動賞与）：中長期インセンティブ（PSU）＝1：1：1.25

CEO以外の執行役 固定報酬：年次インセンティブ（業績連動賞与）：中長期インセンティブ（PSU）＝1：1：1

（注）1. 目標達成度等がすべて100%でかつ3年後の株価が付与時と同程度の場合の目安

2. クローバック・マルス条項：つぎのいずれかに該当する場合は、PSUによる報酬未払分につき減額又は不支給とし、これらの既払分の全部又は一部につきを返還請求することができます。

①付与対象者が理由にかかわらず自己都合による退任をした場合、②付与対象者が当社の執行役を解任された場合、③重大な会計の誤り、又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合、④付与対象者による在任中の著しい任務懈怠又は法令違反行為、内部規程違反もしくは重要な契約違反等の非違行為が明らかになった場合

■パフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）

当社は、2019年度より、従来のストック・オプションに代えてPSUを導入しています。あらかじめ定めた業績条件の達成度に応じて株式を交付する制度で、業績目標の達成度合いに応じた支給率は、3事業年度の業績に基づき0～200%の範囲で変動します。

なお、3事業年度の業績目標の財務指標として、連結決算における売上収益、1株当たり当期利益（EPS）、ROEを選定しています。また、非財務指標として、2022年度より新たにESG指標を導入しました。PSUは、当社の執行役の中長期業績および企業価値向上に対する意欲や士気を高めるとともに、競争力のある報酬水準とすることで優秀な人材の確保を目的としています。

本制度では、対象者の役職・職責に応じた交付株式数を決め、下表の中長期業績目標の達成度に応じて、当社株式の割り当て、もしくは時価相当額の金銭を支給します。

基準交付株式数		中期業績目標			
役職・職責	基準交付株式数	指標の種別	目標値 (連結)	ウェイト	指標の選定理由
CEO	7,300株	売上収益	8,300億円	25%	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標として選定
CFO	3,400株	財務指標※1 1株当たり利益(EPS)	570円	25%	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
CSO	2,500株	ROE	20.0%	25%	株主の投資額に比して効率的に利益を獲得したか計る指標として選定
		ESG指標	ITガバナンスの整備(50%)、経営のダイバーシティの推進(30%)、社員の学びの機会の拡充(20%)、を個別の指標として選定※2	25%	ESGの観点からのサステナビリティに関する取り組みを図る指標として選定

※1 上表の目標値は、当社経営環境、マーケットコンセンサス等を参考に設定したもので業績予測ではありません。

※2 上記は2024年度から2026年度の3事業年度の目標値です。

2023年度に係る取締役および執行役の報酬等の総額

区分	対象となる 役員の員数	報酬等の 総額	報酬等の種類別の総額				
			固定報酬	業績 連動賞与	ストック・ オプション	PSU	RSU
取締役	社外	7名	115百万円	77百万円	△3百万円	—	41百万円
	社内	2名	10百万円	10百万円	—	—	—
	計	9名	125百万円	87百万円	△3百万円	—	41百万円
執行役	4名	613百万円	242百万円	212百万円	—	159百万円	—
合計	13名	738百万円	328百万円	212百万円	△3百万円	159百万円	41百万円

- (注)1. 期末現在の人員は、取締役7名（社外5名、社内2名）、執行役3名（2名は取締役を兼務）となります。上記の員数と相違しておりますのは、第85期定時株主総会終結の時をもって退任した執行役1名と社外取締役2名が含まれているためであります。
2. 執行役の固定報酬には、海外駐在執行役の海外駐在による負担補助(47百万円)を含んでおります。
3. スtock・オプションは、新株予約権の公正価値を算定し、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。なおStock・オプションに代えて、執行役につきましては、2019年度よりPSUを導入しており、社外取締役ににつきましては、2022年度よりRSUを導入しております。当事業年度はStock・オプションの新たな付与を行っておりませんが、過年度の付与分のうち、当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。また、退任した社外取締役に係る株式報酬費用を戻入しております。
4. PSUおよびRSUは当事業年度に費用計上すべき金額を記載しております。また、退任した執行役にかかる株式報酬費用を戻入しております。

役員ごとの連結報酬額

最高経営責任者（CEO）

氏名	役員区分	総額	固定報酬	業績連動賞与	ストック・ オプション	PSU
代表執行役 最高経営責任者（CEO） 池田 英一郎	取締役	5百万円	5百万円	—	—	—
	代表執行役	322百万円	120百万円	99百万円	—	102百万円

執行役（当該期間において連結報酬等の総額が1億円以上）

氏名	役員区分	総額	固定報酬	業績連動賞与	ストック・ オプション	PSU
代表執行役 最高財務責任者（CFO） 廣岡 亮	取締役	5百万円	5百万円	—	—	—
	代表執行役	199百万円	66百万円	64百万円	—	69百万円
執行役 チーフサステナブル・リテイアオフィサー(CSO) 中川 知子	執行役	124百万円	40百万円	49百万円	—	35百万円

監査委員会

各会計年度の監査方針・監査計画を策定し、それに沿って会計監査人から四半期報告および最終報告ならびに適時報告を受けて、財務諸表などを検証します。また、監査部門および内部統制部門から業務監査結果を聴取し、経営の健全性・適法性・効率性などについても検証します。すべての重要事項は取締役会に報告され、必要に応じて対策が講じられます。

2023年度において監査委員会は9回開催され、各委員とも出席率は100%でした。

- HOYAグループ会計監査人およびその報酬の同意
- 監査委員会の監査報告書決議
- 会計監査人からレビュー報告（年間計5回）
- 監査部門およびヘルプラインからの四半期ごとの報告

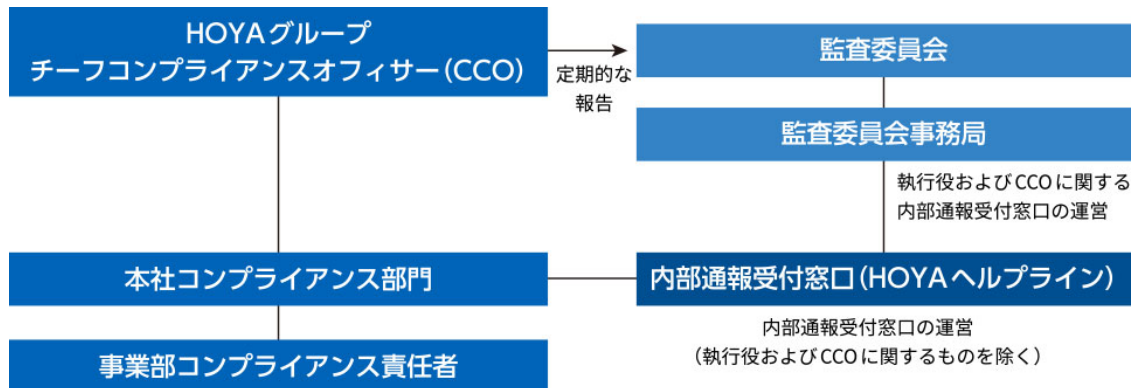
今期においても会計監査人および監査部門から報告された内容について議論し、明らかになった課題については、執行部門に対し提言・助言をおこないました。また、監査委員である社外取締役は工場見学や現場視察の機会を持ち意見交換や提言・助言をおこなっています。

ヘルスケア・コンプライアンス委員会

HOYAグループにおけるヘルスケア製品に要求される国内外の諸法令や基準、各種規範の順守を徹底する目的で、ヘルスケア・コンプライアンス委員会を設けました。ヘルスケア・コンプライアンス委員会は、ヘルスケア分野に知見のある社外取締役3名により構成され、該当する事業部門の規制対応状況などをモニタリングしています。2023年度においてヘルスケア・コンプライアンス委員会は9回開催されました。必要に応じヘルスケア製品にかかわる各国の法令に精通している専門家からアドバイスを受けながら、各委員が規制対応担当の執行部門から報告を受け、必要に応じヘルスケア製品にかかわる各国の法令に精通している専門家からアドバイスを受けながら、それに対し提言、助言をおこないました。

HOYAグループ コンプライアンス体制

HOYAグループでは、HOYAグループチーフコンプライアンスオフィサー（CCO）の下に本社コンプライアンス部門を置くとともに、各事業部にもコンプライアンス責任者を設置しています。また、内部通報受付窓口（HOYAヘルプライン）を、本社コンプライアンス部門で運営しています。ただし、内部通報のうち、コンプライアンス部門の上部組織である執行役およびCCOに関するものは、監査委員会が直接管掌し、監査委員会事務局が窓口として受け付ける体制にしています。HOYAヘルプラインへの通報内容とその対応については、CCOが定期的に監査委員会に報告しています。なお、通報者や相談者に対する一切の不利益な取り扱い（解雇・減給・異動・いやがらせなどの報復措置を含む）を禁止しています。



HOYAヘルプライン：通報・相談窓口

HOYAグループでは、コンプライアンスシステムの一環として、グローバルでグループ内外からの通報・相談を受け付ける「HOYAヘルプライン」を2003年から設置しています。これは、取引先の社員などを含めたグループ内外からの通報を受け付け、法令や「HOYA行動基準」に違反する行為があった場合、通報者の保護を図りつつ、早期に問題を把握し、経営トップへスムーズに伝達する仕組みで、迅速かつ適切に対処することでグループ全体の健全性を確保することを目的としています。また、通報に関する情報はCCOから監査委員会にも四半期ごとに報告しています。

24時間多言語でのWeb受け付け、現地語で相談できる体制、匿名通報可能など、相談しやすい環境作りをおこなっています。法令に準拠したHOYAヘルプライン運用規定を作成し、通報者への不利益行為を厳しく禁止して通報者を保護し、匿名性を担保するために情報の機密性に配慮して対応しています。

2023年度、HOYAヘルプラインに寄せられた内部通報は280件で、そのうち職場環境に関連するものは67%、会社の制度に関連するものは12%を占めました。

また2023年度よりハラスメントについては人事部門が受け付けた案件もコンプライアンス部門と共有することで施策やトレーニングの強化につとめています。

2023年度の内部通報のうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

内部通報件数（グローバル）

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
通報件数	146	135	180	170	280
従業員数に対する比率※	0.38%	0.35%	0.49%	0.39%	0.66%

※導入対象国に所属する全従業員数に対する比率

なお、HOYAサプライヤー行動基準に対しては、通報の窓口を別に設置しており、通報者保護、情報の機密性を配慮し適切に調査・対応をおこなっています。

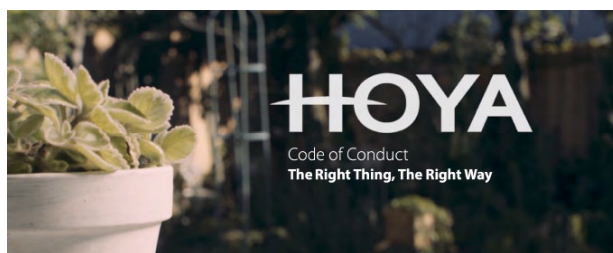
HOYAサプライヤー行動基準に関する問い合わせ・報告窓口：

supplierconduct@hoya.com

HOYA行動基準

当社は、法令順守はもとより、社員一人ひとりが高い倫理観を持って公正・誠実に行動することが「ステークホルダーの信頼」につながると考えており、この認識に基づき、1997年に社員一人ひとりの行動規範を明示した「[HOYA行動基準](#)」を制定しました。以降法令の制定改廃や社会の変化を反映しながら改訂を重ねつつ、コンプライアンスの基本方針として、職場での活動の中で行動指針を確認し、社員の意識啓発に活用しています。

グローバルに事業を展開する当社の状況に鑑み27言語に翻訳し、年に一度所属グループでの読み合わせやオンライン教育・確認テストなどを通してグループ内での周知徹底を図っています。2023年度グループ全社員対象のオンライン教育・確認テストの受講率は98%でした。



ハラスメント防止

ハラスメントを未然に防止し、従業員の個人としての尊厳を守り、職場秩序の乱れや業務への支障を予防するための対策や指針を示したHOYAグループハラスメント防止対策ポリシー・ガイドラインを制定し、当ガイドラインや各国の法規制に基づく形で、グループ全社員を対象にハラスメント防止対策教育研修を実施しています。国内の管理職に対しては、管理職向けハラスメント防止対策研修をおこなっています。

さらに、コンプライアンスの浸透・定着のため、イントラネットや掲示板などでの情報発信、意識啓発パンフレットやポスターの作成などを継続的に実施しています。イントラネットや掲示板などでは、身近で起こりそうなコンプライアンス違反のセルフチェックテスト（Q&A）や、社内の事例を通してコンプライアンスの本質を理解するコンテンツなどを随時発信し、従業員が折に触れてコンプライアンスを再確認できるよう意識向上を図っています。

環境

HOYA グループ環境に 関する理念および基本方針



HOYAでは、次世代に継ぐ地球環境を守るために、ESG推進の一環として積極的に環境保全活動に取り組んでいます。HOYAグループでは、1993年に「環境理念」および「環境基本原則」を制定し、国内外のすべての事業所を対象に環境保全活動を推進しています。

2012年には、環境と労働安全衛生マネジメントシステムのグローバルマルチサイト認証を取得するにあたり、それぞれの内容の見直しをおこないグローバルで一体化した環境保全活動を展開しています。

2022年には、地球環境を取り巻く課題により積極的に対応するため、「環境理念」および「環境基本原則」を刷新しました。

HOYAグループ環境理念

HOYAグループは
次世代に継ぐ地球環境を守るために
サステナビリティを意識した
事業活動を推進します

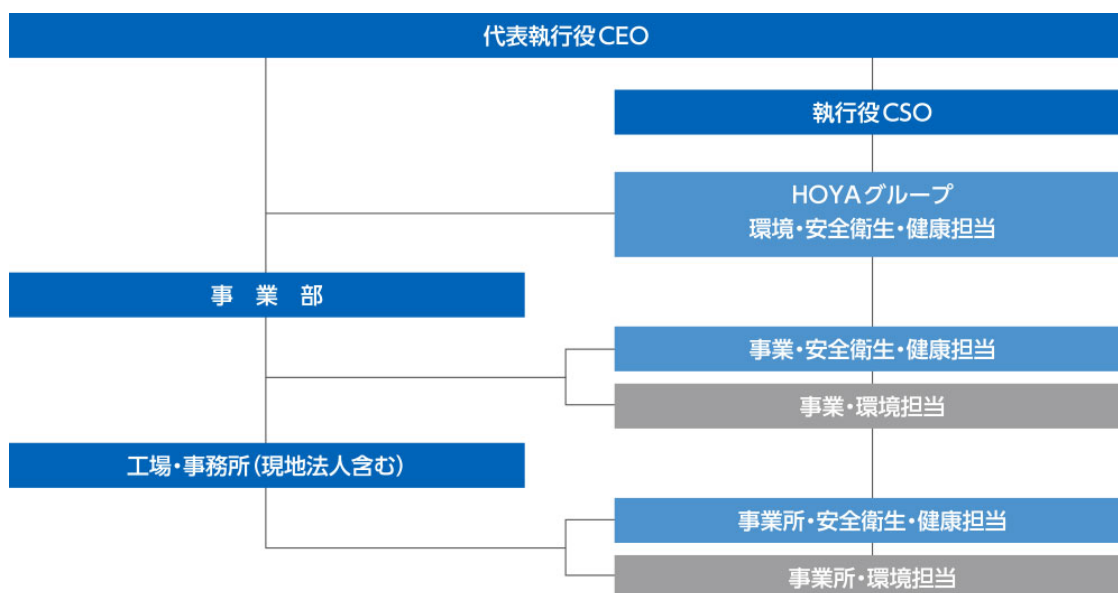
環境基本方針

1. 環境保全を事業活動における必須の要件として認識し、人・社会・自然と調和の取れた事業活動を行います。
2. 環境に関する各国・各地域の法令を遵守し、製品開発・製造・販売など、あらゆる事業活動において環境負荷を継続的に低減します。
3. グローバルに環境保全活動を推進するために、体制を整備し、目標を定めて、計画的に施策を実行します。
4. 社員全員が、環境に対する意識と責任をもって、地球温暖化防止、循環型社会の促進などの取り組みを継続的に推進します。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制

2008年10月より、環境保全組織と安全衛生・健康組織を統合し、HOYAグループ環境・安全衛生・健康担当が所管する新たな体制の下、円滑かつ効率的な環境・安全衛生・健康活動の推進を図っています。事業所や生産現場ごとに教育・啓発活動をおこない、またグローバルマルチサイトマニュアルを定めグループ内で周知徹底を図り、その運用に対し内部監査を実施の上、実効性を評価してマネジメントレベルでのレビューをおこなっています。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制



環境・労働安全衛生マネジメントシステムのグローバル管理体制構築

HOYAグループは、社員による環境保全活動の推進と社員の安全と健康を確保するため、ISO（International Organization for Standardization）14001と45001を基盤としたグローバルでのマネジメントシステム管理体制の構築をおこなっており、2013年2月にグローバルマルチサイト認証を取得し、2024年3月末時点で18カ国47サイトが認証を受けています。主要な生産・研究開発拠点では100%認証を受けており、新たに組織された拠点についても順次認証取得を進めています。

ISO認証取得状況は[こちら](#)

環境

気候変動



気候変動への対応

HOYAグループでは2021年に4つのマテリアリティを特定し、中でも特に「温室効果ガス（GHG）の削減」については最優先課題としてグループ全体で取り組んでいます。2021年12月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）に賛同を表明し、2023年4月に当社として初めてTCFD提言に基づく情報開示をおこない、気候変動に対するリスクへの対応を強化しています。また、2023年2月に企業が事業活動で消費する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを旨とする国際的な環境イニシアチブであるRE100に加盟し、2040年度までに自社の消費する電力を100%再生可能エネルギーで調達することを目指し、取り組みを加速させています。



TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

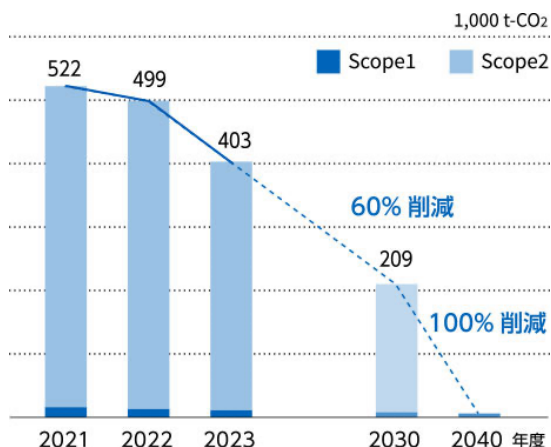
RE100
CLIMATE GROUP



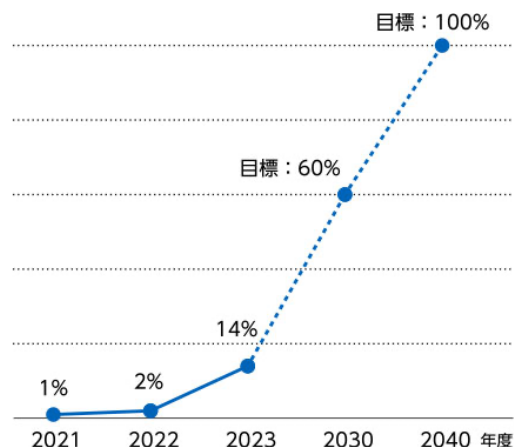
中長期目標・実績

HOYA グループの温室効果ガス排出量（スコープ1・2の合計）の9割以上はスコープ2であり、その大部分が購入電力由来の間接的排出であることから、温室効果ガスを排出しない再生可能エネルギー電力への切り替えを積極的に進めることで効果的にCO2排出量を削減していくため、2040年度までに再生可能エネルギー電力比率（再エネ比率）100%、中間目標として2030年度までに再エネ比率60%を達成することを目指して設定しました。また、会社目標に合わせて、各事業部で再エネ導入やCO2削減に向けての中長期ロードマップを作成、施策を立案・実行し、グループ一丸となって取り組んでいます。

CO2排出量



再エネ比率



※1 2021年度以降、GHG排出量（スコープ1・2、エネルギー消費量）は限定的保証業務により第三者検証を実施しています。2021年度の数値においては検証過程で算出方法およびCO2換算係数の見直しを実施し、2023年2月に開示数値を修正しました。2023年度実績の第三者保証については、年内に取得予定です。

※2 2023年度より実績データを収集していない小規模拠点の推計値を合計に含めています。（全体の約4%）

※3 スコープ1については最大限の削減努力を行った上での残余排出量に対して、カーボンのクレジットによるオフセットを検討します。

スコープ1・2の実績データについては、[ESGデータブック](#)の環境ページをご参照ください。

再生可能エネルギーの導入

各生産拠点や販売拠点において再生可能エネルギー由来の電力（再エネ電力）への切り替えを進めています。2023年度は太陽光パネルを導入した生産拠点が4拠点に増え（2022年度は1拠点）、また、再エネ電力が普及している国を中心に電力契約の見直しやエネルギー属性証書の調達により再エネ化を加速させており、ビジョンケア事業部では国内の松島工場をはじめ国内全拠点と欧州の複数の生産拠点（ハンガリー・ドイツ・イタリア）において実質再エネ電力100%化を達成しています。また、コンタクトレンズのアイシティ全店舗（オフィス含む）とHOYAグローバル本社（日本）での使用電力はFIT非化石証書の調達により実質100%再エネ化を実現しています。今後は追加性のある再エネ電力導入の観点もより重要視し、取り組みを積極的に進めていきます。



HOYA OPTICAL TECHNOLOGY (WEIHAI) CO., LTD.に設置した太陽光パネル（年間発電量：約1,300MWh、年間CO₂削減効果：約800t-CO₂）



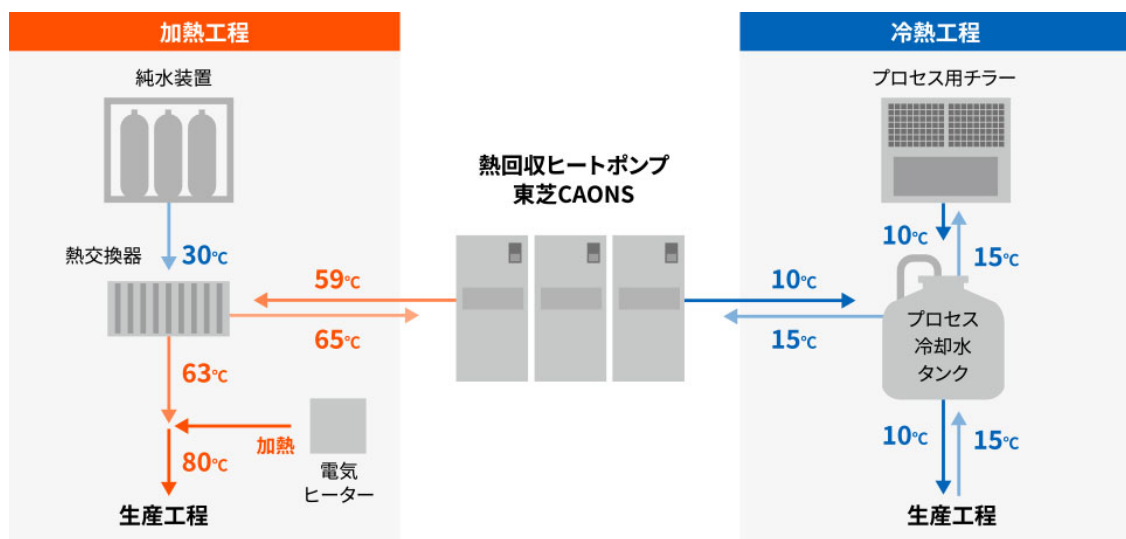
HOYA LAMPHUN LTD.に設置した太陽光パネル（年間発電量：約2,200MWh、年間CO₂削減効果：約1,000t-CO₂）

省エネルギー、節電の取り組み

生産拠点においては氷蓄熱システムや高効率変圧器の採用など省エネタイプの設備への更新や、ボイラーや空調機の運転時間の最適化などの省エネルギー活動、屋上緑化などを推進しています。また、オフィスでの軽装の導入、適切な室内温度調整、効率的な照明の実施など非生産拠点からのCO₂排出抑制にも努めています。

取り組み例

- 二国間クレジット（Joint Crediting Mechanism（JCM））制度を利用
- ベトナムのメガネレンズ工場において2016年に熱回収ヒートポンプを導入し、それまでは冷熱供給時に外気へ排熱していた温熱を生産プロセス用冷熱源および製造工程で使われる水の加熱用補助熱源として活用することにより省エネ、CO₂削減をおこなっています。導入前は電気ヒーターのみで所定の温度に加熱していました。



- ベトナムのメガネレンズ工場において稼働のターボ冷凍機のうち、2016年に1台を高効率インバータターボ冷凍機に更新して常時運転させ、既存器はバックアップとすることで導入コスト低減とエネルギー効率性向上、CO2削減を図っています。

スコープ3

HOYAグループはサプライチェーン全体でのCO2排出量を削減するため、その第一歩として2023年度にスコープ3の算出に着手しました。まずは2022年度のデータをベースに先行して2事業で全ての関連カテゴリの算出をおこなったうえで、主要排出源となっているカテゴリを特定し、主要カテゴリについて全社での算出を実施しました。今後は、全ての関連カテゴリの算出を含めデータ収集の範囲を拡大し、データ収集作業の効率化や計測精度を高めるとともに、持続可能な社会への貢献に向けてサプライチェーン上の関係各社とのエンゲージメントを進め、排出量の削減を図っていきます。またスコープ3の取り組みを進めながら、SBT（Science Based Target）の認定取得を目指します。

主要カテゴリのCO2排出量（2022年度データ）

Scope3 Category		1,000t-CO2
C1	Purchased goods and services 購入した製品・サービス	567
C2	Capital goods 資本財	18
C3	Fuel and energy related activities (not included in scope 1 or 2) 燃料・エネルギー関連活動（スコープ1・2に含まれないもの）	67
C4	Upstream transportation 輸送（上流、調達）	49
C5	Waste generated in operations 事業から排出される廃棄物	13

算出範囲

- ・対象事業：主要12事業と本社のグローバルデータ
- ・ビジョンケア事業部（メガネレンズ）は、量産工場のみを対象
- ・C4の上流輸送は当社が荷主であるかどうかに関わらず調達物流を対象として算出

TCFD提言に基づくシナリオ分析

2022年度よりTCFD提言に沿ったシナリオ分析を開始し、初年度はCO₂排出量（電力消費量）の多い2事業部門（メガネレンズ・HDDガラス基板）の主要生産拠点であるタイ・ベトナムの工場を中心として、時間軸を中期である2030年度に、4°C/1.5°Cシナリオを設定し分析をおこないました。2023年度はさらに分析対象を拡大しオプティクス事業部（光学レンズ）をシナリオ分析の対象に含めました。当該3事業部のCO₂排出量の合算で、HOYAグループ全体の88%を占めています。また、当社として重要な気候変動リスクと考えている物理リスク（洪水）に関して全事業の製造拠点のリスク評価を実施しました。

引き続き、外部環境の変化に対応して定期的に見直しを実施し、シナリオ分析の結果を事業活動へ反映させ、リスク・機会への対応を進めていくことで気候変動に対するレジリエンスを高めていきます。

詳細は「[TCFD提言に基づく情報開示](#)」をご参照ください。

メガネレンズ事業部のリスクおよび機会の一例（リスク中程度以上を抜粋）

	内容	対応策
移行リスク	・消費者の気候変動に対する意識向上への対応遅滞による市場シェア低下と売上減少 ・顧客のサプライヤー選定に気候変動対策/情報開示が導入され、これに遅滞した場合の顧客喪失、売上減少 ・CO₂排出量削減や水リサイクルなどの環境関連課題への不十分な対応によるレピュテーション低下と売上減少	・製品へのCO₂排出量表示検討 ・マーケティング戦略の見直し：製品イノベーションを通じた気候変動影響低減、情報発信強化 ・顧客をはじめ、外部ステークホルダーに対するESGの進捗状況の定期的な報告 ・TCFDやCDP開示など、気候変動関連の情報開示の拡充
物理リスク	異常気象をきっかけとした感染症の発生による生産活動やサプライチェーンの乱れ、ロックダウン等の行動制限による顧客であるメガネ小売店の営業制限による需要減	・自社工場に関するBCPの策定とアップデート ・生産拠点の分散化
	異常気象による生産や販売活動の停滞、洪水による生産拠点の水没や損壊	・生産拠点分散と個々の水害対策の推進 ・材料や在庫の確保をはじめとするBCPの策定
機会	低炭素製品へのニーズが高まり、製品開発にいち早く成功することで売上が増加	・カーボンフットプリントの表示 ・環境負荷低減のマインドセットの製品を開発戦略へ組み込む ・材料メーカーとの連携
	リサイクル／リユースが容易な製品へのニーズが高まり、製品開発にいち早く成功することで売上が増加	・サプライヤーや顧客との協業を通じた循環型社会に焦点を当てた製品戦略構築
	DX等による製造工程の効率化の実現	・生産効率向上によるCO₂削減と関連コストの削減 ・DXならびにDXトレーニングへの投資
	BCP策定、自社生産拠点と仕入先の多様化	・BCPの導入と訓練 ・各工場の改修、拠点の地理的分散など

HDD用ガラス基板事業部のリスクおよび機会の一例（リスク中程度以上を抜粋）

	内容	対応策
物理リスク	異常気象をきっかけとした感染症の発生による生産活動やサプライチェーンの乱れ、顧客の工場稼働低下による需要減	・自社生産拠点に関するBCPの策定とアップデート ・生産拠点の分散化の推進 ・顧客での気候変動リスクを低減するプランの検討
機会	ESGや気候変動への取り組みと情報開示により金融市場での評価向上、資金調達コスト低減	・TCFDでの開示とESG開示への展開 ・CDPでの開示とランクアップ
	低炭素製品へのニーズが高まり、製品開発にいち早く成功することで売上が増加	・カーボンフットプリントの表示 ・製品戦略の見直し ・技術開発予算の増額 ・材料メーカーとの連携
	地球温暖化による水資源不足の結果、水の再利用・使用量削減技術を開発し費用削減	・使用水量の少ない製造方法の確立 ・水の高度処理技術導入、再利用増
	DX等による製造工程の効率化の実現	・生産効率向上によるCO2削減と関連コストの削減 ・DXならびにDXトレーニングへの投資
	BCP策定、自社生産拠点と仕入先の多様化	・BCPの導入と訓練 ・各工場の改修、拠点の地理的分散など

光学ガラス事業部のリスクおよび機会の一例（リスク中程度以上を抜粋）

	内容	対応策
物理リスク	異常気象・自然災害による原材料調達先の操業停止に伴う納期遅延・生産量減少	在庫の確保（特に調達先が限定される重要部材の場合）
		重要部材の複数調達先の確保
	異常気象をきっかけとした感染症の発生による生産活動やサプライチェーンの乱れ、顧客の工場稼働低下による需要減	自社工場に関するBCPの策定とアップデート
		他拠点での生産バックアップ体制の整備
	異常気象による生産や販売活動の停滞、洪水による生産拠点の水没や損壊	生産のバックアップ体制と水害対策の推進 材料や在庫の確保をはじめとするBCPの策定

リスク管理

気候変動を取り巻く状況をモニタリングの上、状況が大きく変化した場合は、気候変動に関連した物理リスクについては本社ESG推進室、コーポレートコミュニケーション部、環境安全衛生部のメンバーを含む本社TCFDプロジェクトと事業部門が協働でリスクを見直し、その対応は各事業責任者の統括の下、各事業部内の適切な部門（例：生産本部、店舗開発部門、調達部門）が連携し、おこなっています。

また気候変動による事業環境の変化に伴うリスク（移行リスク）についても、シナリオ分析に基づき世界各国にいる事業部門のサステナビリティ/ESGチーム・担当者やサステナビリティに関連する環境、品質保証、調達などの部門と共有し、それぞれの事業部門に適した対応策を策定し実行していきます。

洪水リスク評価

気候変動に伴う自然災害の増加や激甚化、感染症の発生、および水不足は自社拠点における操業だけでなく、原料調達、顧客側の生産・販売などサプライチェーンなどへも影響を与えるおそれがあります。HOYAグループでは国際環境NGOの世界資源研究所（WRI）によるAqueduct Water Risk Atlasのツール等を用いて、また拠点のヒアリングもおこないながら生産拠点の洪水リスクおよび水ストレスリスクを評価しています。当社グループはグローバルな視点で効率的な企業運営をおこなうため、最適地での経営判断、研究開発、生産、販売を推進しており、特に生産は東南アジアを中心に拠点を構えています。リスク評価の結果、ベトナム・タイ・インドネシア等の東南アジア生産拠点の洪水リスクが比較的高い結果となりました。リスクが高いと判断された拠点については、本社の環境・安全衛生部と連携し、対応策の策定や施策の実行を重点的におこなっています。

洪水対策

2011年のビジョンケア・タイ生産拠点での洪水被害の経験から、各生産拠点における浸水対策やBCP（事業継続計画）構築および定期的な見直し、そして従業員の安全確保のための体制整備・訓練を推進しています。

また、洪水リスクの比較的低い拠点への生産の分散化、ならびにサプライチェーン寸断を考慮した場合の適正在庫確保などの対応を図り、リスク低減に努めています。

感染症対策

COVID-19流行以前より、新型インフルエンザ等の新興感染症のパンデミックを想定した「新型インフルエンザ等行動計画ガイドライン」を策定し、積極的に新興感染症のリスク対策に取り組んでいます。当ガイドラインでは、HOYAグループ感染症危機管理対策チームの設置、事業継続計画の策定、情報収集および伝達・共有ルートの整備に加え、社員やその家族、関係者等の安全確保を最優先として、健康被害を最小限に抑えながら製品等を安定供給できるよう、体制を整備しています。

指標と目標

気候関連のリスクと機会の評価に使用する測定値として、スコープ1・2の温室効果ガス排出量、および事業活動で使用する電力の再生可能エネルギー比率を指標としています。

再生可能エネルギーの導入目標

- ・2030年度までに事業活動で使用する電力の60%を再生可能エネルギー由来の電力に転換
- ・2040年度までに事業活動で使用する電力の100%を再生可能エネルギー由来の電力に転換

CO₂削減目標（スコープ1・2）

- ・2030年度までにCO₂ 60%削減（2021年度比）
- ・2040年度までにCO₂ 100%削減（2021年度比）

生物多様性

HOYAグループは、環境理念・環境基本方針に基づき、水の使用や廃水・廃棄物および化学物質の適切な管理を徹底しておこない、また、国内外生産拠点のある地域での清掃活動を実施するなど、生物多様性の維持・保全に取り組んでいます。さらに、2022年8月からは「JALカーボンオフセットプログラム」への参加を通じ、国内発着のJAL便での出張フライトで発生したCO₂排出量に対して、南部カルダモンやアマゾン地域の熱帯雨林保護プロジェクト※のカーボンクレジットを調達しています。熱帯雨林保護によるCO₂吸収効果のみならず、野生生物の保護、生態系の維持、地域住民生活へのサポートといった観点からもこの地域の保護は非常に重要とされており、カーボンクレジットの購入という形で同プロジェクトを支援しています。2023年度はCO₂約152トン分を償却、229トン分を購入しました。また、社員の健康推進プログラムと連動し、参加者全員の総歩数に応じた本数を東南アジアで植林する活動を実施しています。公益財団法人国際緑化推進センターとのパートナーシップにより、ベトナムにおいて植栽地への植林・保育の他、地域住民への植林技術教育を実施しており、2023年度は1.4ha分（約9,000本）の植林に貢献しました。



ベトナムでの植林地

※VCS（Verified Carbon Standard）により認証されたカーボンプロジェクトです。

環境

水



水資源の有効活用の取り組み

HOYAグループでは当社環境基本方針に基づき、再利用や使用量の削減をグローバルにおこなうことで水資源の有効活用に努めています。

水使用量削減目標

HOYAグループでは、従来より各事業部の水使用状況等を考慮の上、事業部毎の目標を設定し水使用量の削減に取り組んでいます。また、取り組みをさらに加速すべく、この度グループの水目標を設定しました。取水量の多い生産拠点や水ストレスリスクが高い生産拠点を中心に、個別目標を設定の上ロードマップを作成し、生産工程の見直し、水再利用率の向上により、水使用量の削減に取り組んでいきます。

HOYAグループ水使用量（取水量）
原単位目標

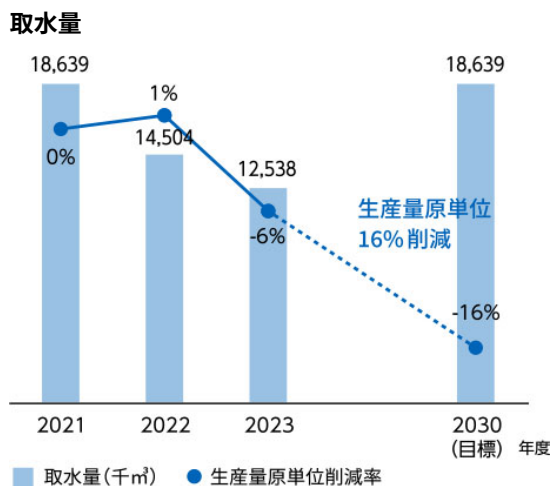
2030年度までに生産数※あたりの取水量を16%削減する。（基準年2021年度）
ただし、取水量の総量は基準年レベルを上回らないように取り組む。

※製造製品が異なる事業を合算するため社内で設定した換算方式での生産数

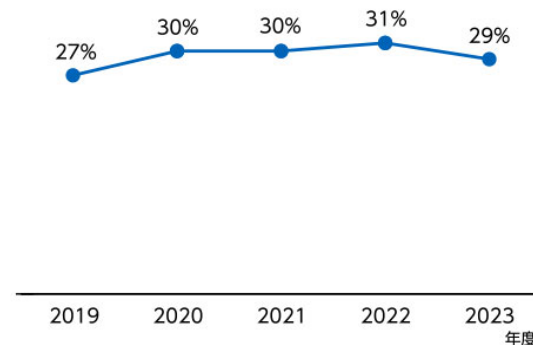
水ストレスリスク評価

水はHOYAグループの生産活動における重要な資源の一つであり、特にMD事業部（HDDガラスサブストレート）とVC事業部（メガネレンズ）の生産工程では多くの水を使用します。当社グループでは当社環境基本方針に基づき、水の再利用や使用量の削減をグローバルに推進することで水資源の有効活用に努めています。各生産拠点の水ストレスリスクを Aqueduct Water Risk Atlasを用いて評価し、リスクが高いと判断された拠点については、本社の環境・安全衛生部と連携し、水使用量削減等の対応策の策定や施策の実行を重点的に行っています。

取水量



水再利用率



取水量は、生産拠点を対象とし、HOYAグループ共通の集計様式を用いて把握した市水・工業用水・地下水の使用量に基づき、算出しています。

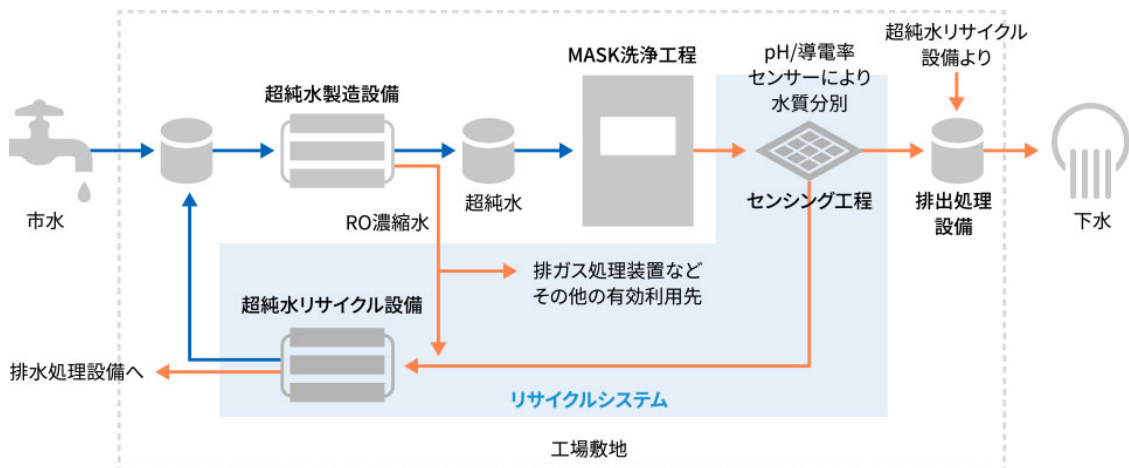
2022年度、2023年度の取水量は、一時的な顧客需要の減少に伴った一部事業の生産調整により減少しており、今後の総取水量は上昇傾向になると想定しています。取水量の総量は基準年レベルを上回らず、原単位の目標達成にむけて取り組みを進めていきます。

水再利用の取り組み

各事業部において水資源の有効活用の取り組みを進めています。

フォトマスク製造工程ではさまざまな薬品や異物を取り除くために超純水を使用して洗浄しています。使用後の水は排水処理設備で無害化処理をおこなった後、一部を回収し再利用しています。超純水リサイクル設備は吸着剤や逆浸透膜（RO膜）で構成され不純物を取り除くことで再利用を可能としています。

フォトマスク製造工程における超純水のリサイクル



環境

汚染および廃棄物



土壌汚染防止対策、地下水汚染防止対策、有害物の漏えい対策

2010年3月に「HOYAグループ環境設備基準」を発行し、HOYAグループ事業所内外の環境への有害な影響の防止に努めています。

廃棄物削減・再利用の取り組み

産業廃棄物の委託処理に際しては、委託業者の許可状況を十分に確認しています。

また、適切な処理業者との委託契約により、産業廃棄物のリサイクルを推進するとともに、有価物化を推進し、廃棄物の排出量削減にも努めています。

持続可能な循環型社会の実現に向けて、木くず、廃プラスチックのリサイクル、梱包材のリユース推進、紙のリサイクルなどをおこなっており、日本国内の主要工場では産業廃棄物のゼロエミッションを達成しています。また海外工場では、汚泥の有価物化やフォトマスクケースのリユースなどをおこなっているほか、社内でのリサイクル活動として、廃プラスチックリサイクルのアイデアの社内コンペティションの実施や、タイでは現地のボランティア団体と協力し飲料用紙バックを屋根材へリサイクルしたものを災害で壊れた屋根の補修に使用し社会貢献につなげるなどといった取り組みもおこなっています。



屋根材へリサイクルするための紙バック収集

HOYAグループにおける廃棄物排出量（t）

		2019	2020	2021	2022	2023年度
日本	総排出量(t)	2,099	2,229	2,295	2,250	1,712
	再生率	76.0%	91.0%	90.5%	79.9%	96.7%
海外	総排出量(t)	56,289	54,281	64,185	46,977	38,851
	再生率	76.2%	72.0%	69.9%	70.3%	79.3%
グローバル	総排出量(t)	58,388	56,509	66,480	49,228	40,563
	再生率	76.2%	72.8%	70.6%	70.7%	80.1%

化学物質

「事業活動で使用する化学物質について、HOYAグループ化学物質管理基準」に基づき、この基準に従った法令順守、漏えい対策、SDS（安全データシート）を活用した管理をHOYAグループ全体でおこなっています。

動物実験について

動物実験の実施については、一部のメディカル製品において開発を進めるうえで必要になる場合があります。HOYAグループでは、各種法令、関連団体の定めるガイドラインを踏まえて各事業での規定を定めており、動物実験に関する3R原則（Replacement：動物を使用しない実験への代替法の活用、Reduction：使用動物数の削減、Refinement：動物の苦痛の軽減）の観点で社内審査をおこなっています。

社会

人的資本



人権尊重

人権の尊重

基本的な考え方

HOYA グループのすべての役員と従業員、そして当事業活動に関わるすべてのステークホルダーの人権を尊重し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり人権への取り組みを進めています。

「HOYA行動基準」

[「HOYA行動基準」](#)では、HOYAグループの理念と価値観に基づき、業務を遂行するにあたり守るべき基本的な指針を定めています。基本的人権を尊重し、あらゆる企業活動において、人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、心身の障がいなどによる差別や嫌がらせ（ハラスメント）を排除すること、そして児童労働、強制労働、人身売買の禁止を行動基準で明確にうたっています。また、従業員が安心して仕事に従事できる、安全かつ健全な職場環境づくりを目指しています。会社の提供する設備や制度・労働条件を整えると同時に、社員一人ひとりが他者を尊重し、協力しあうことで働きやすい環境を作っています。

グローバルに事業を展開する当社の状況に鑑み27言語に翻訳し、グループ全社員を対象に年に一度eラーニングや確認テストなどを通してグループ内での周知徹底を図っています。また、内部監査を実施して、上記の手順が実施されていることを確認しています。2023年度グループ全従業員対象の本行動基準の順守に関する確認書の提出率は98%でした。

HOYAグループ人権方針

HOYAグループの企業理念、経営基本原則にのっとり、人権尊重の姿勢を明確に示す [HOYAグループ人権方針](#) を2022年10月に取締役会承認のうえ制定しました。当人権方針では当社を取り巻くステークホルダーとのパートナーシップも適用範囲に含め、国連「国際人権章典」、国際労働機関（ILO）「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、国連「グローバル・コンパクト」の10原則といった国際的な原則やガイドラインを順守することを定めています。

そして、人権方針に基づいて、1）人権デュー・デリジェンスの実施、2）救済措置、3）ステークホルダーとの対話、4）啓発活動・教育、5）情報開示を通じて人権尊重を実践していきます。人権方針は、日本語と英語で会社ウェブサイト上に公開されており、各ステークホルダーに周知しています。

人権対応推進体制

チーフサステナビリティ（ESG）オフィサーの下、グループ本社のESG推進室が中心となりコンプライアンス、法務、人事部門など本社関連部門との連携をとりながら、人権に関するグループ全体の方針や計画立案、進捗状況の確認をタイムリーにおこなっています。また、チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）を中心とした組織体制でグローバルでのコンプライアンスリスク管理を実行しており、労務関連のコンプライアンスや消費者（お客様）の安全・知る権利、プライバシー保護・個人情報管理、賄賂・腐敗といった人権関連課題を含むコンプライアンス全般に対応しています。活動や進捗状況は定期的に取締役会に報告され、取締役会からのフィードバックを活動に反映しています。

人権デュー・デリジェンス

人権課題（負の影響）の特定

当社グループのバリューチェーンにおける人権リスクを把握するため、2022年度は事業内容等に鑑み4事業部（メガネレンズ、医療用内視鏡、半導体用マスクブランクス、HDD用ガラスサブストレート）を選定し、外部専門家による専門的知見を得ながら、人権に関する国際規範やガイドライン¹・業界特性・国リスクなどの外部データ・事業部門や本社関連部門へのヒアリング結果を参考にしてステークホルダーごとに人権に及ぼす潜在的な課題・リスクの洗い出し・整理をおこないました。

¹ 国連「ビジネスと人権に関する指導原則」、ILO「労働における基本的原則および権利に関する宣言」、国連「グローバル・コンパクト10原則」、OECD「多国籍行動指針」など

各ステークホルダーの人権課題の特定

人権リスクアセスメントの結果、当社バリューチェーンにおいて各ステークホルダーに関連する潜在的な人権課題を特定しました。従前より実行している行動基準への理解を深める施策やハラスメント防止対策での教育研修などに加えて、2023年度は、人権への負の影響の特定・評価に関する基本的な考え方や仕組み、負の影響を防止、軽減、停止または最小化するためのメカニズム等を定めるためデュー・デリジェンス方針の策定に着手しました。今後は、本方針の下で、各事業部門が独自に取り組んできたサプライヤーマネジメント対応をグループ全体の取り組みへ転換し、人権のみならず環境に関するデュー・デリジェンスも実施していく予定です。その一環として、特定された各ステークホルダーに関連する潜在的な人権課題についてアンケート調査を計画しています。

特定した各ステークホルダーに関連する潜在的な人権課題

項目		ステークホルダー				
		自社従業員 (製造部門)	自社従業員 (製造部門以外)	サプライヤー	消費者・患者	地域住民
労務 コン プ ラ イ ア ン ス	差別の禁止	✓	✓	✓		
	ハラスメント	✓	✓	✓		
	ジェンダー	✓	✓	✓		
	労働安全衛生	✓		✓		
	過剰・不当な労働時間			✓		
	賃金の不足・未払	✓		✓		
	児童労働			✓		
	強制労働	✓		✓		
	移民・外国人労働者の権利			✓		
	法的救済へのアクセス	✓	✓	✓	✓	
	消費者の安全・知る権利				✓	
	プライバシー保護と個人情報管理	✓	✓		✓	
	環境・気候変動に関する人権					✓
	賄賂・腐敗	✓	✓	✓		✓

是正・苦情処理メカニズム

HOYAグループでは、コンプライアンスシステムの一環として、グループ内外からの通報・相談を受け付ける「HOYA ヘルプライン」を2003年から設置しています。これは、取引先の社員などを含めたグループ内外からの通報を受け付け、法令や「HOYA行動基準」に違反する行為があった場合、通報者の保護を図りつつ、早期に問題を把握し、経営トップへスムーズに伝達する仕組みで、迅速かつ適切に対処することでグループ全体の健全性を確保することを目的としています。また、通報に関する情報はCCOから監査委員会にも四半期ごとに報告しています。

24時間多言語でのWeb受け付け、現地語で相談できる体制、匿名通報可能など、相談しやすい環境作りをおこなっています。法令に準拠したHOYAヘルプライン運用規定を作成し、通報者への不利益行為を厳しく禁止して通報者を保護し、匿名性を担保するために情報の機密性に配慮して対応しています。

2023年度、HOYAヘルプラインに寄せられた内部通報は280件で、そのうち職場環境に関連するものは67%、会社のルールについての質問等は12%を占めました。

また2023年度よりハラスメントについては人事が受け付けた案件もコンプライアンス部門と共有することで施策やトレーニングの強化につとめています。

2023年度の内部通報のうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

また、HOYAサプライヤー行動基準に対しては、通報の窓口を別に設置しており、通報者保護、情報の機密性を配慮し適切に調査・対応をおこなっています。

詳細は「[コンプライアンス](#)」をご覧ください。

社員への教育・研修

「HOYA行動基準」に関して、グループ全社員を対象に年に一度eラーニング・確認テストなどを実施し、グループ内での周知徹底を図っています。また、ハラスメントに関しても、未然に防止し、従業員の個人としての尊厳を守り、職場秩序の乱れや業務への支障を予防するための対策や指針を示したHOYAグループハラスメント防止対策ポリシー・ガイドラインを制定し、当ガイドラインや各国の法規制に基づく形で、グループ全社員を対象にハラスメント防止対策教育研修を実施し、国内においては階層別の研修もおこなっています。（2023年度国内ハラスメント防止対策研修・テスト受講率89%）

サプライチェーンの取り組み

当社グループでは、商品やサービスをご提供いただくお取引先様に対し、当社と同水準の法令順守と倫理的慣行をお願いするため、「HOYAサプライヤー行動基準」を作成し、受理・署名、順守をいただいています。当行動基準においては、強制労働・児童労働・差別やハラスメント・贈収賄の禁止、そして結社の自由・団体交渉権の尊重や労働安全衛生の確保などを定めてサプライヤーへ働きかけています。また、責任ある鉱物調達の一環として紛争鉱物調査を実施し、サプライヤーからの調査回答回収率やRMAP適合製錬業者数・比率の目標を設定の上、結果をモニタリングし、紛争鉱物に対するリスク低減に向けた取り組みを推進しています。

詳細は「[サプライチェーン・マネジメント](#)」をご覧ください。

消費者（患者様含む）の安全への取り組み

製品安全管理体制の強化を目的に、ヘルスケア製品に要求される国内外の基準、製品品質・製品安全に関する諸法令や各種規範の順守を徹底するため、2022年度より社外取締役で構成されたヘルスケア・コンプライアンス委員会を運営しています。社外取締役から客観的な視点に立った助言を得て、また、必要に応じてヘルスケア製品（当社ライフケア製品群）にかかわる各国の法令に精通している専門家からもアドバイスを受けながら、規制対応担当者を中心として製品安全確保のための活動に取り組んでいます。

詳細は「[製品安全品質管理指針・体制](#)」をご覧ください。

プライバシー保護と個人情報管理への対応

「HOYA行動基準」において、個人のプライバシーを保護する権利の尊重や個人情報管理について定めており、HOYAグループ全社員を対象に情報流出漏えいを防ぐためのセキュリティ意識向上を目的としたサイバーセキュリティトレーニングをeラーニングで定期的に実施しています。また、2022年に個人番号および特定個人情報の取り扱いに関する基本方針を定め、関連法やガイドラインを順守する姿勢を明確にし、個人情報の取り扱いに関する問題の発生防止に取り組んでいます。

賄賂・腐敗への対応

「HOYA行動基準」に基づき、贈収賄・腐敗行為防止の取り組みを強化するために、2021年に[贈収賄および腐敗行為禁止ポリシー](#)を制定しました。本ポリシーでは、贈収賄・腐敗行為防止のためのルールや社内管理体制、研修を含めた施策等を具体的に定めています。また、従業員への教育も継続しておこなっています。

英国現代奴隷法への対応

HOYAグループは、2015年に英国で施行された現代奴隷法に基づき、奴隷労働や人身売買等を防止すべく取り組んでいる内容についての声明を公表しています。

（声明については[こちら](#)をご覧ください。（英文のみ。））

社会

人的資本



人材戦略

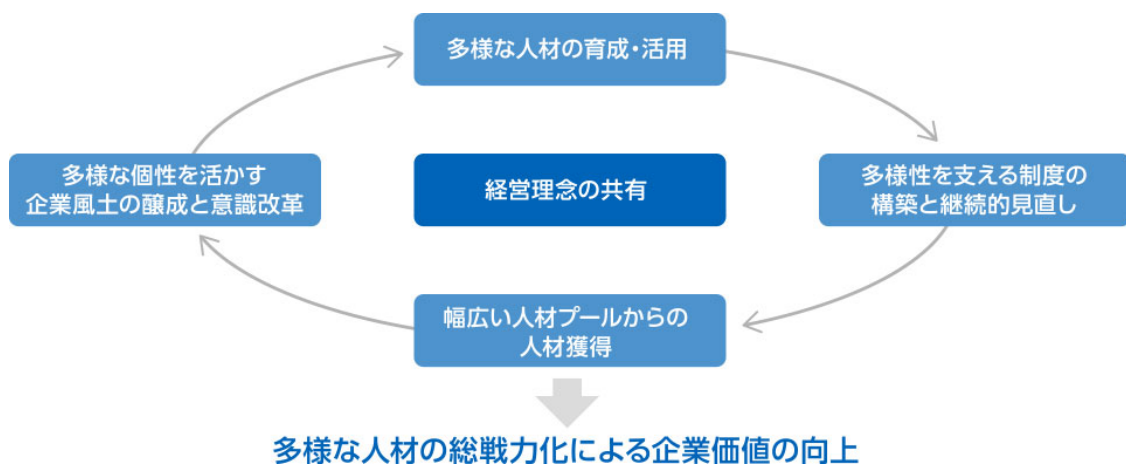
人的資本戦略

HOYAグループは、人材を最優先すべき資本の一つと位置付けており、継続的な投資をおこなうことで、競争優位性を確保することを目指して人材戦略を策定しています。

HOYAグループは多様な事業の最適地生産・最適地販売をグローバルで推進しています。その中で当社において人材の多様性は強みであり、持続的な価値創造の源泉であると考えています。そのうえで、HOYAグループの基本的な理念と価値観に従って、HOYAグループの従業員が業務を遂行する中で順守すべき基本的な指針として定めた「HOYA行動基準」を27言語でグループ内に周知徹底させており、多様な従業員へHOYAグループ従業員としての一体感を醸成しています。

一方、個人の尊重を経営基本原則の1つに据えており、個人の自主性と創造性を最大限に発揮できる機会の拡大と、安全で働きやすい環境の確保で、従業員のゆとりと豊かさの実現に最大限努力しています。

新たな価値創造を目指して、従業員のウェルビーイングを重視した、多様な人材が活躍できる環境作りに努めることは、HOYAグループにおけるサステナビリティ方針の1つです。また、優秀な人材確保の世界的な競争激化がリスクとして存在する一方、多様な人材の確保・育成による価値創造イノベーションの機会は増加していると考え、「従業員エンゲージメント、ダイバーシティ＆インクルージョン」をHOYAグループのマテリアリティの一つとして特定しています。



多様性（ダイバーシティ）

グローバルな人材活用

HOYAグループは多様な事業の最適地生産・最適地販売をグローバルで推進する中で人材の多様性は強みであるという考えの下、国籍・性別等にとらわれず各個人の能力に基づく採用を進めてきました。社員の90%以上が日本以外の拠点に属しており、また現地の優秀な人材を積極的に登用し活躍の機会を増やすことで、グループ全体のグローバル化を進めています。その結果、現在では、海外現地法人の約9割で日本人以外が責任者を務めています。また2024年6月末現在、主要事業部門の約半数は日本人ではない様々な国籍の事業部長がグローバルに事業を運営しています。HOYAは今後も多くの優秀な人材に活躍の機会を提供していきます。

ダイバーシティプロジェクト「みんな活」

社員一人ひとりが仕事にやりがいを感じ、その能力を最大限に活かして活躍できる職場環境をつくることを目的に、2014年にダイバーシティプロジェクト「みんな活（みんなが活躍できる職場づくり）」を発足しました。

「みんな活」の一環として、女性社員比率と女性リーダー※比率の向上を図っています。

※女性リーダー：係長相当以上の組織の長および高度専門職

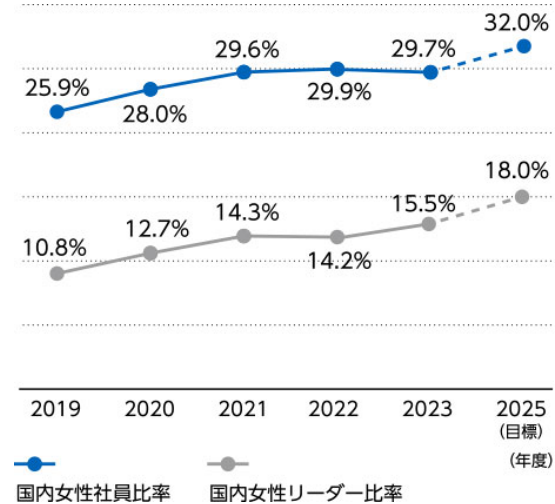
女性社員比率・女性リーダー比率

女性従業員比率	2021年度	2022年度	2023年度
日本国内	29.6%	29.9%	29.7%
海外	-	54.6%	51.1%
全社	-	52.0%	48.9%

女性リーダー比率	2021年度	2022年度	2023年度
日本国内	14.3%	14.2%	15.5%
海外	-	41.6%	41.0%
全社	-	35.9%	35.7%

※日本国内はみんな活調査（2024年3月）、海外はエンゲージメントサーベイ調査のデータ（2024年3月）を元に算出しています。

国内女性社員比率・女性リーダー比率



採用および昇格・昇給において、性別による差別はなく、高い専門能力とモラルを兼ね備えた人材を積極的に活用しています。また、HOYA株式会社において、取締役7名の内、2名が女性の社外取締役（女性比率28.6%）であり、執行役員含む役員では3名（37.5%）が女性です。

「みんな活」では、2025年度末に国内女性リーダー比率18%、国内女性比率32%とする目標を設定し、その目標の達成に向けて、性別による役割分担意識の排除、女性管理職を担う人材の計画的育成および機会提供、外部からの人材雇用といった取り組みを積極的に推進しています。

職場環境・風土作り

各事業部において、それぞれの事業に合わせて必要な環境・制度の整備、風土作りに取り組んでいます。多様な人材が能力を発揮して活躍できる環境と、より生産性高く効率の良い働き方を可能とする制度を整えることで、仕事のやりがいと個人の生活の充実を実現し企業価値向上との両立を図っていきます。

育児介護支援に関するもの

- ・育児介護支援制度（休業、短時間勤務）
- ・時差出勤・子供の看護休暇
- ・男性育休取得の推進 等

働き方全般に関するもの

- ・フレックスタイム制
- ・短時間、短日数勤務
- ・チャレンジ休暇※
- ・副業
- ・在宅勤務
- ・年休奨励日の設定による年休の積極的取得推進 等

※チャレンジ休暇: HOYA株式会社では、一定の勤続年数に達した社員にチャレンジ休暇を設けています。週5日勤務の社員の場合は勤続年数が満10年、満20年、満30年に達した時点でそれぞれ20日のチャレンジ休暇が付与されます。

障がいを持つ人の活用

HOYAではアイシティ ecoプロジェクトを支える市川チャレンジオフィスを運営するなど、障がいを持つ方が活躍できる職場づくりに取り組んでいます。（国内障がい者雇用比率：2.31% 2024年6月1日時点）

[アイシティが取り組むSDGs](#)

従業員エンゲージメントサーベイ

「会社は人なり」の考えの下、多様な社員がそれぞれ能力を発揮して新しいことにチャレンジし、自分自身の可能性を実現していけるような職場環境づくりを目指しています。HOYAでは、グローバル全社員を対象に従業員エンゲージメントサーベイを定期的実施しており、サーベイを通して社員の声に耳を傾け、よりよい職場環境づくりに活かしています。2020年以降これまでサーベイを3回実施し、次回は2024年度内の実施を予定しています。これまでの調査から得られた結果を分析の上、主に2つの分野「タレントマネジメント」「キャリア開発」に焦点を当て、一連の施策を実行に移しています。また、各職場レベルにおいてもサーベイの結果を受けてディスカッションをおこない、改善点を特定して有意義な行動計画へとつなげています。

1. パフォーマンス・マネジメント（業績評価制度）

従業員の能力発揮を促すには、成果を公正かつ客観的に評価できる仕組みの整備が不可欠であり、そのためにこれまでのHOYAグループのパフォーマンス・マネジメント（業績評価制度）のフレームワークを発展させ、2022年度からグローバル共通の仕組みとして新たな評価制度の運用を開始しました。360度評価などを導入し業績評価で得られた結果を報酬に反映させていくことのほか、人材育成のための定期的かつ効果的なフィードバックをおこなう環境を整えています。

新パフォーマンス・マネジメントにおけるポイント：

- ・業績目標や行動に対する明確な期待値の設定
- ・公正かつ客観的な評価
- ・人材育成のための定期的かつ効果的なフィードバックの実施
- ・成果に対する報酬

2. キャリア開発

企業の競争力を維持するうえで重要である継続的な知識のアップデート・リスキリングの機会を提供するため、オンデマンドによる学習プラットフォームを導入し、HOYAの成長戦略を支える従業員のキャリア開発ニーズをサポートしています。

キャリア開発プログラム（学習オンラインプラットフォーム）におけるポイント：

- ・HOYAの成長戦略を支える社員の再教育
- ・社員の生涯学習の活性化
- ・オンデマンドの学習コンテンツの提供による社員のスキルアップ

今後も継続的なエンゲージメントサーベイにより社員の声を聞き、社員一人ひとりが働きがいを感じながら会社とともに成長できるよう環境を整えていきます。

人材の育成・強化

基本的な考え方

私たちHOYAグループは、社員の安全と健康に配慮するとともに、個性や多様性を尊重し個人の成長を促す職場風土を提供します。また社員一人ひとりは、知識の習得や技術の向上に努め、社会の求める革新的な価値の提供を目指します。

人材育成

人はそれぞれ価値観や生き方、性格、固有の能力などが異なります。仕事や働き方に対する考え方も多種多様です。そのため現代の組織運営では、各人の適性にあった環境で能力を伸ばし、個性を活かす仕組みが求められています。すべての人が持てる力をフルに発揮して、切磋琢磨しながら組織や事業に貢献する、これがHOYAの目指す社員像です。

社員の多種多様な能力開発ニーズにこたえ、また業界に必要な専門知識やスキルを習得してもらうため、HOYAでは、事業部や地域ごとに最も適した社員教育研修プログラムを個別に展開しています。

事例として、アイケアカンパニーの人材育成やHOYA Electronics SingaporeのEICC（電子業界CSRアライアンス）行動規範セミナーへの参加を[会社ウェブサイト](#)で紹介しています。

表彰制度「HOYA PRIZE」

HOYA PRIZEは、厳しいビジネス環境の中で常に全力を尽くしている従業員に感謝の意を伝えるため、日ごろの努力を認め報いようという主旨で設定された全社対象の賞です。各事業の責任者や人事担当責任者から推薦され、細かな基準はあえて設けず、CEOがその都度決定し表彰しています。



ESG活動表彰制度「ESGアワード」

事業の垣根を越えて知見をHOYAグループ内で共有しESG活動をさらに前進させる目的で、社内のESG活動を称える社内表彰制度「ESGアワード」を新設しました。環境負荷低減活動やダイバーシティの推進、社内のESG意識醸成活動の他、自社の製品・サービスを通じた環境・社会課題の解決への貢献など、中長期の持続的成長に貢献するESGの取り組みを表彰しています。ESG活動を奨励する表彰制度を通して従業員のモチベーションやエンゲージメントの向上を図り、引き続き企業価値の向上につなげていきます。

社会

人的資本



安全衛生

HOYAグループ労働安全衛生活動

HOYAグループでは、社員の豊かなライフプランと企業の持続的な発展の実現を目指し、社員一人ひとりが健康で安全に働ける快適な職場環境の形成に努めています。

HOYAグループ安全衛生・健康に関する理念・基本方針・組織体制は[会社ウェブサイト](#)をご参照ください。

労働災害発生状況

HOYAグループは、重篤な労働災害の発生防止を目的に日々の安全衛生活動を展開しています。リスク管理ガイドラインに基づくリスク評価や、化学物質管理・機械設備安全化の各種取り組みに加え、グループ内での情報共有、社内教育や内部監査等を実施することにより労働災害発生リスクの低減に努めています。

	対象範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度 ^{※1}
労働災害発件数	国内	9	11	14	18
	海外	181	208	180	157
	グループ合計	190	219	194	175
労働災害度数率 ^{※2}	国内	0.37	0.38	0.37	0.47
労働災害強度率 ^{※2}	国内	0.008	0.003	0.001	0.001

※1 調査対象期間：2023年1月～2023年12月

※2 参考データ：2023年度（令和5年度）厚生労働省 製造業 労働災害度数率 1.29、労働災害強度率 0.08

リスクアセスメントを用いたリスク低減対策への取り組み

「HOYAグループ労働安全衛生に関するリスク管理ガイドライン」に基づき、危険・有害要因のリスク評価をおこない、リスク低減の優先順位に基づく本質的な安全対策を実施しています。

化学物質管理の取り組み

事業活動で使用する化学物質を「HOYAグループ化学物質管理基準」に基づき、HOYAグループ共通の指標で管理することで、化学物質に起因する労災や疾病予防に努めています。

機械設備安全化への取り組み

機械設備安全化は、労働安全対策の中の最重要課題として位置付けられます。機械設備に関連する災害を未然に防ぐことを目的として、「HOYAグループ機械設備安全基準」に基づき、設計段階からの機械設備の安全化（リスク低減対策）を図っています。

OSH Audit（Occupational Safety and Health：労働安全衛生の内部監査）の実施

国内外のすべての事業所にて、環境・安全衛生・健康担当および専門スタッフが定期的に内部監査および助言・指導を実施し、法令順守および労働安全衛生パフォーマンスの向上に努めています。



HOYAグループ労働安全衛生教育の実施

事業環境・安全衛生・健康担当者会議を年2回、海外の拠点を中心にマネジメントシステムおよびリスクアセスメントに関する教育・研修を年に数回程度おこなひ、HOYAグループにおける労働安全衛生パフォーマンスの向上に努めています。



社会

人的資本



健康経営

HOYAグループ健康施策

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 1. 健康経営優良法人の認定取得 | 2. 感染症対策 |
| 3. 生活習慣病予防及び重症化予防対策 | 4. メンタルヘルス対策 |
| 5. 職場復帰支援及び治療との両立支援 | 6. 女性の健康推進 |
| 7. 喫煙対策 | 8. 過重労働対策及びワークライフバランスの向上 |
| 9. 海外勤務者の健康管理 | 10. 救急・応急手当の充実強化 |

各施策の詳細は[会社ウェブサイト](#)をご参照ください。

健康経営優良法人の認定取得

HOYAグループでは、「健康に関する取り組みは経営上の“投資”である」との認識に立ち、会社の支援とすべての社員の協力により、健康経営に取り組んでいます。

CEOによる健康経営宣言とHOYAグループ社員が守る7ヶ条は[こちら](#)をご参照ください。（日本語のみ）

HOYAグループは、2017年に「健康経営優良法人認定制度」が開始されて以降、連続して認定を取得しています。（2024年4月1日現在）



労働生産性の向上

HOYAグループでは、社員一人ひとりのWell-beingの向上とともに、おののの能力を発揮できるよう、働きやすい職場環境を整備するとともに、健康課題に応じた健康施策を展開し、最終的にはプレゼンティズム^{※1}およびアブセンティズム^{※2}の解消を目指しています。2021年度から実施している社内調査では、プレゼンティズムに大きく影響している健康課題は首の不調や肩こり、睡眠、腰痛であり、優先的に改善に取り組んでいます。また、脳心血管疾患やメンタルヘルス不調の予防、職場復帰支援および治療との両立支援に力を入れ、アブセンティズムの減少に向けて取り組んでいます。

※1 プレゼンティズム＝健康問題による出勤時の生産性低下 ※2 アブセンティズム＝健康問題による欠勤

過重労働対策

労働安全衛生法令に準拠した内容で「HOYAグループ過重労働による健康障害防止基準」を作成し、グループ全社に展開しています。長時間労働者に対しては、産業医面談を徹底するとともに、労務管理と健康管理の双方の観点から、人事担当者および管理者と、産業医が連携して長時間労働を削減する体制を整えています。さらに、働き方改革の一環として、年次有給休暇取得率を継続的に向上させる取り組みを強化しています。

感染症対策

COVID-19流行以前より、「新型インフルエンザ等行動計画ガイドライン」を策定して、積極的に新興感染症のリスク対策に取り組んでいます。当ガイドラインでは、HOYAグループ感染症危機管理対策チームの設置、事業継続計画の策定、情報収集および伝達・共有ルートの整備に加え、社員やその家族、関係者等の安全確保を最優先として、健康被害を最小限に抑えながら製品等を安定供給できるよう、体制を整備しています。

COVID-19流行時には、21カ国語に対応した感染対策ハンドブックを作成し、e-ラーニングの実施や、ハンドブック掲載事項の適応・および順守状況についても内部監査を実施しました。感染対策の徹底を図ることにより、安定した事業継続に努めています。

メンタルヘルス対策

社内相談体制や職場復帰支援、教育プログラムなどについて定めた「HOYAグループメンタルヘルスケアガイドライン」を策定し、ストレス関連疾患による健康障害の予防および早期発見・早期対応に努めています。特に、産業医によるメンタルヘルスマネジメント教育に力を入れ、社員のメンタルヘルスケアに対する理解を深めています。管理者によるラインのケアを徹底するとともに、治療導入・復職対応における管理者および人事担当者、産業医の役割を明確化し、効果的に連携できる体制を整えています。また、毎年実施しているストレスチェックでは、高ストレス者に対する産業医による面接指導、組織分析による結果フィードバック、組織環境改善活動を積極的におこなっています。

生活習慣病予防および重症化予防対策

産業医・保健師による健康診断事後措置を徹底し、精密検査の受診および治療効果の向上に努めています。また、HOYA健康保険組合とのコラボヘルス事業として、効率的かつ効果的な特定健康診査および特定保健指導の実施に取り組んでいます。さらに、生活習慣病予防だけでなく肩こり腰痛や睡眠の質の向上のために、スマートフォンアプリを用いた歩数ランキングや健康プログラムなどの運動習慣促進施策も展開しています。この施策は健康施策だけでなく社会貢献活動として、参加者全員の総歩数に連動した本数を東南アジアで植林する活動を実施しています。社員の健康意識の向上に加えESG意識醸成にもつながっています。



ベトナムでの植林地

社会

製品安全・品質



製品安全品質管理指針・体制

製品安全品質管理指針

■法令の順守

HOYAグループ各社は、製品に要求される国内外の基準、製品品質・製品安全に関する諸法令や各種の規範を順守します。

■製品事故情報の収集と対応

HOYAグループ各社は、製品に関わる事故・不具合情報をお客様等から収集するとともに、必要な場合、法令に基づき監督官庁等に報告をおこない、お客様等に対して適切な情報提供をおこなうとともに、製品回収・改修などの措置を実施します。

■製品安全の確保

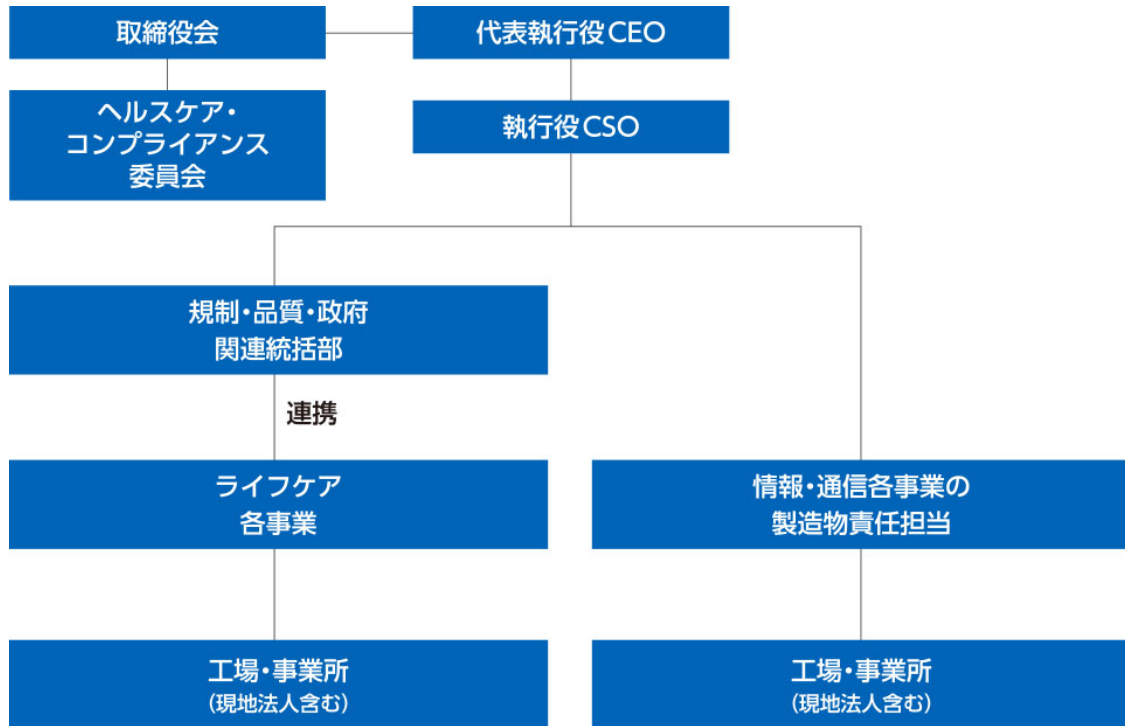
HOYAグループ各社は、お客様に製品をより有効かつ安全にご使用いただくため、必要に応じてユーザートレーニング、取扱説明書や添付文書の継続的な更新、製品本体等への注意喚起表示などを積極的におこなうとともに、製品に対するご意見をユーザーの皆様から積極的に収集し、次世代の製品に反映していきます。

■安全・品質向上に向けた教育と体制構築

HOYAグループ各社は、製品安全と品質をより高めるため、社員に対し継続的な教育・研修を実施するとともに、グループ各社において製品安全・品質管理業務と組織体制の見直しと改善をおこなっていきます。

製品安全品質管理体制

HOYAグループでは担当執行役の監督の下、事業ごとに製品安全品質機能を持っています。ヘルスケア・メディカル製品を取り扱うライフケアセグメントの事業においては、本社に各事業を統括する規制・品質・政府関連統括部を設置しています。



■ヘルスケア・メディカル製品の品質マネジメントシステム

ヘルスケア・メディカル製品を製造・販売している事業部運営においてISO13485を基本とする品質マネジメントシステムが運用され、品質の管理を行っています。また、規制・品質・政府関連統括部が各事業のヘルスケア・メディカル製品の品質ならびに安全性確保の適切性、有効性を国内薬事法、欧・米の法規制及びリスク管理体制に対して、管理・評価する体制を敷いています。HOYAグループでは、管理体制と監視組織の充実や社内教育体制を随時見直し、必要な改善を行っております。

■ヘルスケア・コンプライアンス委員会

HOYAグループにおけるヘルスケア製品（当社のライフケア製品群）に要求される国内外の諸法令や基準、各種規範の順守を徹底する目的で、ヘルスケア・コンプライアンス委員会を設けました。ヘルスケア・コンプライアンス委員会は、ヘルスケア分野に知見のある社外取締役3名により構成され、該当する事業部門の規制対応状況をモニタリングしており、必要に応じてヘルスケア製品にかかわる各国の法令に精通している専門家からアドバイスを受けながら、各委員が規制対応担当の執行部門に対し提言、助言をおこなっています。

品質管理マネジメントシステム

HOYAグループでは国際的な品質管理マネジメントシステムであるISO9001（主に情報・通信事業）もしくはISO13485（主にライフケア事業）の認証を各事業主要な生産拠点を中心に取得し、製品安全品質の向上に努めています。

	ISO9001	ISO14001	ISO45001	ISO13485
取得拠点数	34	47	44	53
取得率※	100%	90%	86%	–

※認証取得対象としている生産拠点に対する認証取得済の比率です。

ISO認証取得状況は[こちら](#)をご覧ください。

社会

サプライチェーン・ マネジメント



基本方針

HOYAグループでは各事業内容に適した場所でグローバルに製造拠点を展開しており、効率的に調達した原料・部材の加工・組み立てをおこなうことで世界中の顧客に製品を販売しています。

持続的な企業価値の増大には製品の安全性と品質を高いレベルで維持するとともに、自社のみならずサプライチェーンにおける法令順守や人権保護が重要であり、そのためにはサプライチェーンの適切な管理が必須です。このため、主要なサプライヤーに対してHOYA行動基準への署名と順守、さらに重要サプライヤーに対しては定期的に訪問診断と必要に応じて改善の支援をおこなっています。

サプライヤー行動基準

HOYAグループの法的大き社会的責任、ならびに当グループで働く全社員の基本的人権、および従業員としての基本的権利を保護する義務に従い、法令順守と倫理的慣行を高い水準で実践することを目指しています。加えて、商品やサービスをご提供いただくサプライヤーに対しても、当社と同水準の法令順守と倫理的慣行をお願いするため、[「HOYAサプライヤー行動基準」](#)を作成し、受理、順守をいただいています。すべてのサプライヤーに署名いただけるよう、今後も引き続き働きかけていきます。（2020年度調査時点での回収率：約90%）

サプライヤー監査

重要なサプライヤーに対しては、各事業部門の品質保証システムにしたがい、定期的もしくは品質不良があった場合など必要に応じて監査をおこなっています。

責任ある鉱物調達

紛争鉱物調査

HOYAグループは、サプライヤーの皆様の協力の下、コンゴ民主共和国またはその近隣国で産出され米国金融規制改革法1502条で紛争鉱物と定義された 鉱物を使用いたしません。サプライヤーの皆様には当方針を記載したサプライヤー行動基準への順守とともに、重要サプライヤーにはResponsible Mineral Initiative(RMI)の帳票であるConflict Minerals Reporting Template(CMRT)を使用した紛争鉱物調査※へのご協力を定期的をお願いしており、情報・通信事業のみならず、2020年度よりライフケア事業へも対象を拡大させ、全社的に取り組んでいます。

Responsible Minerals Assurance Program(RMAP)準拠製錬所からの鉱物調達に限るべく製錬所特定への取り組みなど、引き続きサプライヤーの皆様と協力しながら取り組んでいます。

また、人権問題等への世界的関心の高まりに応じて、紛争地域および高リスク地域からの鉱物であるコバルト、雲母についての調査にも取り組み始めました。最初のステップとしてHOYAグループ内の製品におけるコバルト、雲母の使用の有無を確認しており、将来に向けてより詳細な調査を実施する予定です。今後もサプライヤーの皆様と協力しながら調査精度を高めるとともに、紛争鉱物に対するリスク低減に向けた取り組みを推進していきます。

※調査対象鉱物：タンタル、スズ、金、タングステン

紛争鉱物調査の実績と目標

2023年度は、前年度の紛争鉱物調査の結果を基に、3 TG^{※1}に関して調査への回答が未完了だったサプライヤーや RMAP適合製錬業者の確認が取れなかった調達先についてフォローアップ調査を進めました。その結果、RMAP適合製錬業者数が増加し、比率がほぼ100%になりました。

※各事業の特性に応じ、調査対象となる重要サプライヤーを選定の上、調査を実施しています。

	2021年度	2022年度	目標
調査回答回収率 ^{※2}	99.6%	99.0%	100%
特定製錬業者数 ^{※3}	160	150	-
RMAP適合製錬業者数 ^{※3}	140	147	-
RMAP適合製錬業者比率	88%	98%	継続的な向上

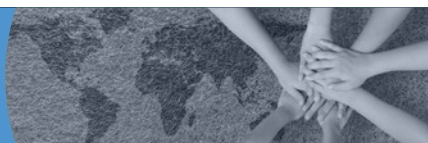
※1 タンタル、スズ、金、タングステン

※2 各事業の特性に応じ、調査対象となる重要サプライヤーを選定の上、調査を実施

※3 2021年度は一部重複した製錬業者を含む

社会

社会貢献活動



HOYAは自社の製品やサービスを通じて世界中の人々のQuality of Life向上に貢献することをミッションとしており、中でも、複数の事業が従事している「アイケア」に関して、世界中の「見る」をサポートする視点から社会的課題解決への貢献に取り組んでいます。

途上国等における眼科医療アクセス向上への貢献

途上国や貧しい地域における眼科医療アクセスを向上させ、適切な検査・診断・治療を実施し、失明や眼科疾患をなくすため、各地域の団体・組織とパートナーシップを結び、眼科治療に関するリテラシーの普及、アイケア従事者への教育やスキル向上に対する支援活動をおこなっています。



HOYA ビジョンケア・カンパニー（メガネレンズ事業）は、世界的な非営利・非政府組織であるOrbis Internationalと提携し、世界中の視力保護に取り組んでいます。HOYAとOrbisは、視力ケアの地域間ギャップを埋めるために、地域社会での活動を支援しています。具体的には、十分な視力ケアサービスを受けることができない地域で、現地のアイケア従事者への教育などの活動をサポートしています。さらに、回避可能な失明をなくすという共通のビジョンの下、世界中のアイケア従事者へ向けたデジタル教育プラットフォームの開発でも協力しています。



2023年4月に関西国際空港にてOrbisの空飛ぶ眼科病院（Flying eye Hospital）が初来日し共同イベントを開催しました。HOYAからはCSO、ビジョンケア事業部をはじめ、アイケア事業部（コンタクトレンズ）、IOL事業部（眼内レンズ）など眼に関連するライフケア事業の関係者と、HOYAから招待された眼科店経営者らが集まり、Orbisが世界中で展開している航空機を活用した眼科医療支援活動について理解を深めました。イベントの様子を収録したビデオは[こちら](#)からご覧いただけます。

眼科医療研究・教育への貢献

近視の急速な進行は世界的な健康課題となっており、2050年には世界人口の半分に当たる50億人が近視の影響を受ける可能性があるとされています。^{※1}

近視の予防、治療、管理の推進を目的として、HOYAビジョンケアカンパニーは2022年3月にInternational Myopia Institute^{※2}とのパートナーシップを締結しました。近視分野における研究や啓発活動を進め、グローバルな近視問題に協力して取り組んでいます。



また、HOYA Surgical Optics（眼内レンズ事業）は、世界中の眼科医の教育を支援しているESASO（European School for Advanced Studies in Ophthalmology）^{※3}とパートナーシップを締結し、ESASOの教育施設への手術用機器・製品の提供やトレーニングチームのサポートをおこなうなど眼科医療教育への支援活動に取り組んでいます。

※1.出典：Holden B. A. et al. Global Prevalence of Myopia and High Myopia and Temporal Trends from 2000 through 2050. Ophthalmology. 2016 May;123(5):1036-1042

※2.International Myopia Institute：世界的に近視対策の必要性が高まるなか、WHO-BHVI会議を経て2015年に設立された、世界の専門家による非営利団体。

※3.ESASO：世界中の眼科医の専門知識・技術向上を目的に教育を支援している非営利団体。

HOYAビジョンケアカンパニーのウェブサイトは[こちら](#)

HOYA Surgical Opticsのウェブサイトは[こちら](#)

寄付活動

シンガポールに本社を置くHOYA Surgical Opticsは、シンガポールの視覚障がい者への支援団体SAVH（Singapore Association of the Visually Handicapped）とコーポレートギビングパートナーシップを締結し、当団体への寄付等の支援活動をおこなっています。寄付金は視覚障がいのある方へのリハビリやアフターケアプログラムなどに活用されています。

コンタクトレンズ専門販売店 アイシティ ecoプロジェクト

コンタクトレンズ販売店「アイシティ」がおこなう「アイシティ ecoプロジェクト」は、リサイクルが可能な使い捨てコンタクトレンズの空ケースを対象に、全国のアイシティ店舗に専用ボックスを設置して回収するリサイクル活動です。3つの社会貢献（1.空ケースの再資源化による環境保全、2.障がい者の自立・就労支援、3.日本アイバンク協会への寄付）へとつないでいくことを目的として、2010年より業界初のこの活動をスタートし、今年で活動期間は14年目を迎えました。



これまでの回収量と寄付金額



回収されたコンタクトレンズの空ケースの一部は、三菱鉛筆株式会社が開発・販売している『ジェットストリーム 海洋プラスチック』の一部の素材として利用されています。本商品は、日本国内で回収された海洋プラスチックごみと使い捨てコンタクトレンズケースの空ケースからリサイクルした“ポストコンシューマープラスチック”をボールペン軸に採用しており、文房具業界で初めてエコマーク商品類型No.164「海洋プラスチックごみを再利用した製品」の認定を取得した、環境に配慮したボールペンです。また本商品は、手に取った方が環境配慮に関心をもつきっかになってほしいという想いも込められています。

*ポストコンシューマーとは、製品として使用された後に、廃棄された材料または製品。

アイシティ ecoプロジェクトのウェブサイトは [こちら](#)

