HOYA 統合報告書2025

Innovating for a Better Tomorrow

HOYA

HOYA統合報告書のコンセプトと編集のポイント

HOYA統合報告書2025を制作するにあたり、以下のコンセプトと編集のポイントを基本方針としました。

HOYAのバリューを分かりやすく

価値を創出する仕組み、成長領域など、初めて当社をフォローする投資家の皆様に対しても
分かりやすく伝わるよう心がけました。

簡潔に分かりやすく

冗長な説明をできるだけ避け、コンパクトな内容を目指しました。

初の試みとして「10分で読める統合報告書」を用意

数多くの企業をフォローし、多忙な機関投資家やアナリストの皆様が
短時間で要点を理解できるように努めました。

一般的な用語の解説は省略

TAMやCAGRのように資本市場で広く認知・使用されている用語の解説は省略しています。
他方、当社固有の用法などでの表記で頻出するものは以下の用語集にて解説しています。

編集時点で不透明な要素は排除

特に米国の関税については、編集時点では事業への影響が不透明であり、
また内容が短期的に変わってきているため、将来展望における要素として含めていません。

用語集

HOYA統合報告書2025における表記の取り決め

用語	内容/意味
FY24	2025年3月期（期間：2024年4月～2025年3月）
YoY	Year on Year＝前年同期比
CC	Constant Currency＝為替影響を除いた実質ベースでの成長率
営業利益	「通常の営業活動からの利益」を記載する際に便宜上、営業利益と表記
営業利益率	「通常の営業活動からの利益率」を記載する際に便宜上、営業利益率と表記

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

当社の事業や製品に関連する専門用語など

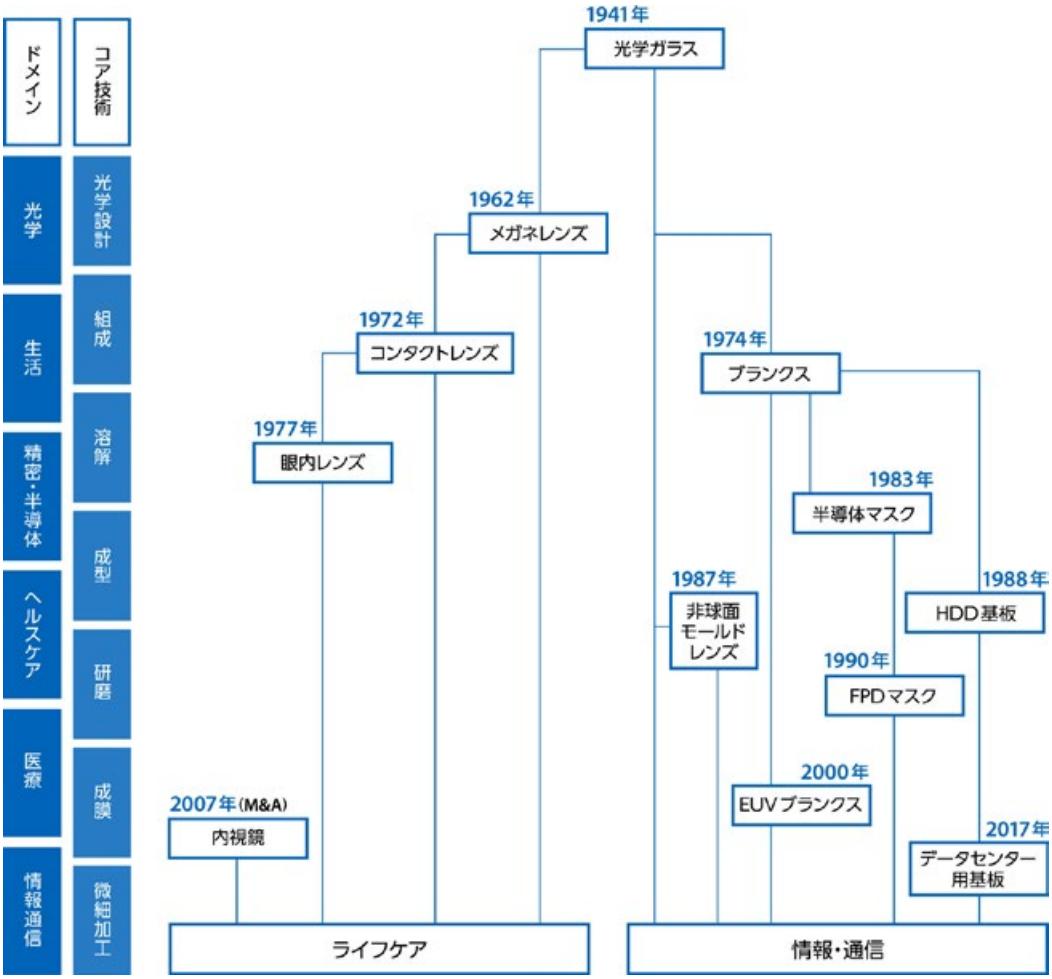
関連する領域や製品	用語	内容/意味
グループ全体	四半期レビュー制度	毎四半期、執行役（CEO/CFO/CSO）と各事業部の責任者が業績や見通し、事業戦略と必要なリソースなどについて議論する会議体。期初に設定した目標に対する進捗状況に応じて適宜、事業戦略の軌道修正をおこなう。執行役は人員増強や生産能力拡大などの投資案件に関する合理性を評価し、実施の可否を判断する。
	累進配当	業績に連動して毎年、配当金を増額し、減益になった場合においても減配せずに前年の配当を維持する配当のスタイル。
メガネレンズ	累進レンズ	老眼による眼の調節力の低下に対応し、遠くから近くまで1本のメガネで快適に見えるよう設計された多焦点レンズ。
	調光レンズ	紫外線や周囲の明るさに応じてレンズの色が変化し、屋外ではサングラスのように濃く、屋内ではクリアになるレンズ。
	小児用近視進行抑制メガネレンズ	MiYOSMARTという商品名で、世界40カ国以上で展開。レンズの中心で通常の視力矯正をおこないつつ、周囲に多数の微小セグメントを配置し、網膜周辺部に「近視性デフォーカス」を常に与えることで、眼軸の過度な伸びを抑え、子どもの近視進行を効果的に遅らせるメガネレンズ。2025年9月現在、日本・米国では未承認。
LSI (マスクブランクス)	EUV	Extreme Ultraviolet＝極端紫外線。波長13.5nmの非常に短い波長の光を利用する先端の半導体製造技術。7nmノード以降で採用が開始された。
	DUV	Deep Ultraviolet＝深紫外線。波長193nmが主流の紫外線を用いる半導体製造技術。オプティカル方式とも呼ぶ。
	オングストローム	半導体の線幅を表す際に使われる大きさの単位。半導体の微細化が進むなか、従来の3nmや2nmといった表現では技術進歩の実態を正確に反映できなくなり、より短いオングストローム単位（例：14Å=1.4nm）での表現に移行している。
	位相シフトマスク	露光時に光の波のタイミング（位相）をずらすことで、光の干渉を利用して特定の部分の光を強めたり弱めたりし、よりコントラストの高いパターンをウエハー（最終的に半導体になる部材）に転写できるフォトマスク。EUV露光では2nm相当より導入される予定。
	High NA	EUV露光において、より高い開口数（Numerical Aperture）を持つ光学系を使い、より微細なパターンの半導体を製造するための次世代技術。現在、使われているEUV露光装置は開口数が0.33であるのに対し、High NAのEUV露光装置は0.55となる。開口数が高いほど、光をより鋭く集められるので、より微細なパターンを正確に描けるようになる。
新規事業	XRグラス	Extended Reality=拡張現実用のメガネ。HOYAはメガネレンズやブランクスなどの精密部材のノウハウを活かし、現実世界にデジタル情報を重ねて表示できるメガネ型のウェアラブルデバイス用の部材提供を目指している。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

光学技術を基に多様な事業領域へ展開

HOYAは1941年の創業以来、長年にわたってガラスや樹脂等の加工技術・光学技術を発展させながら、メガネレンズから半導体製造に使われるマスクブランクスまで、幅広い領域へと事業ドメインを拡大してきました。その歴史のなかで培われた光学設計、成型、研磨といったコアコンピテンシーを継続的にアップデート・強化するとともに、その活用が見込まれる隣接領域での成長機会を開拓しています。

HOYA 80年の歩み



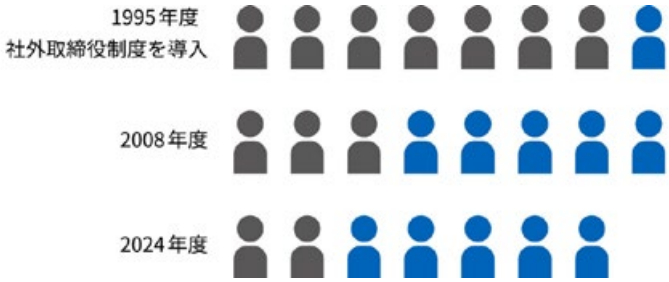
 Copyright ©2025 HOYA GROUP

資本効率を重視した経営

当社は1990年代よりコーポレートガバナンスの改革を始めるとともに、資本効率重視の方針を取り入れ、強化してきました。 東証一部（現・東証プライム）上場以来、一度も赤字を計上せず、安定した利益成長を実現しており、積極的な株主還元を通じた余剰資金の株主還元により、過去10年においてEPS（1株当たり当期純利益）は年率2桁の成長を続け、ROE（自己資本利益率）も20%前後の高水準で推移しています。

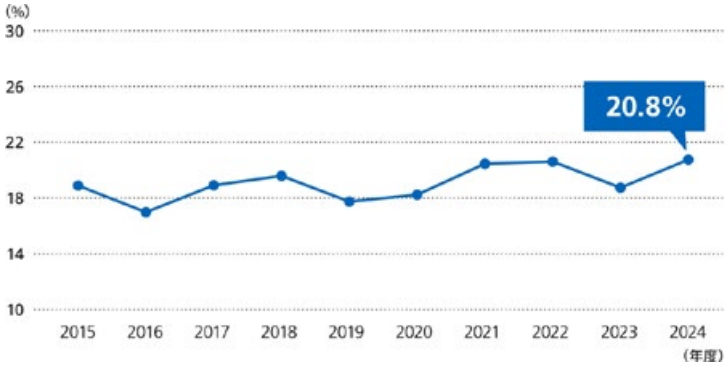
取締役の人数の変遷

※青が社外取締役



EPS: 利益成長と自社株買いにより継続的に2桁成長

ROE: 高水準を保ちながら徐々に上昇

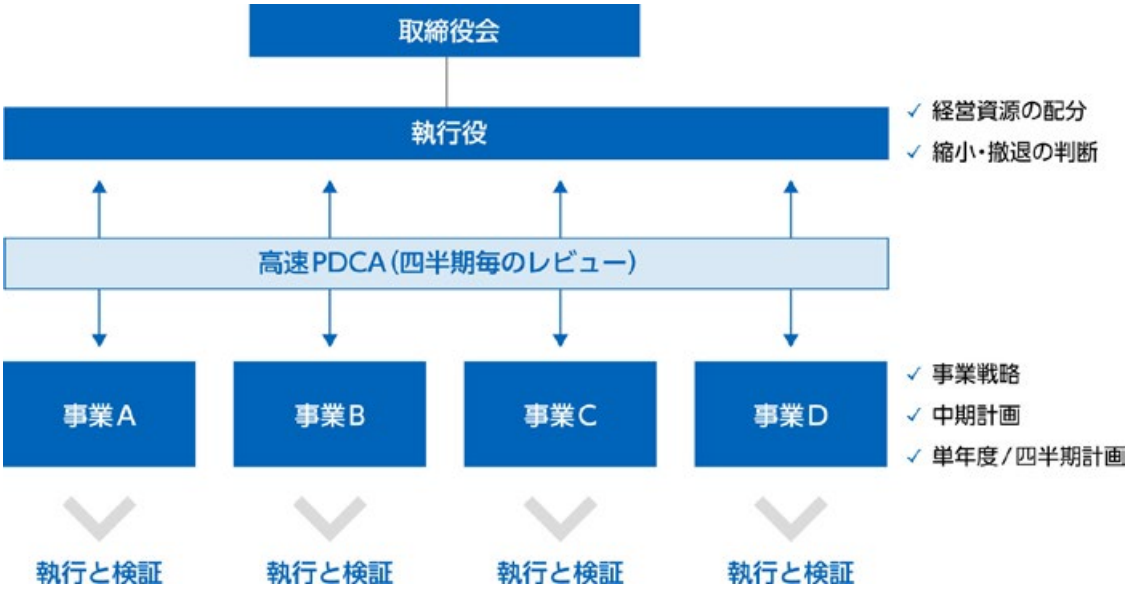


なお、当社の株主還元はこれまで自己株式の取得が基軸となっていましたが、配当を重視する株主・投資家の皆様のご意見も鑑み、2025年5月に**配当性向40%の累進配当**を軸とする新たな配当方針を発表しました。今後も成長投資を優先しつつ、余剰資金については100%還元を目指してまいります。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

機動的な事業運営

当社の根幹を成す経営上の仕組みが四半期ごとの事業部別レビューです。日々の事業活動の経営判断は権限委譲がされており、それぞれの事業部の責任において執行されていますが、四半期に一度、事業部おのおのが直近四半期の定量・定性面での報告をおこない、執行役が「鳥の目」から「虫の目」で慎重にアセスメントをおこない、経営資源の配分を検討しています。事業計画に蓋然性が高い事業部は設備投資の資金などがより割り当てられ、結果として事業ポートフォリオが適者生存的な見地からより強化されています。また、外部環境がめまぐるしく変化するなか、年初に決めた事業計画に固執せず、臨機応変に戦略や数字目標の軌道修正をおこなうことで、機会の最大化とリスクの最小化を実現しています。

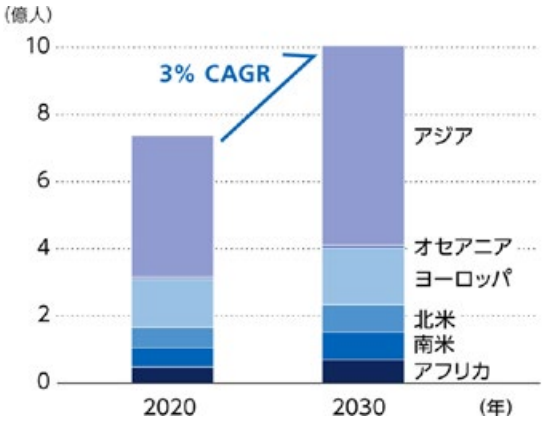


構造的な市場成長性

眼科領域：HOYAの中核を成す眼科領域は、長期にわたる構造的成長が見込まれます。世界的な高齢化の進行やデジタルデバイスの普及による近視人口の増加などにより、視力や眼の健康に関する問題がますます重要となっています。2050年には世界の近視人口が約半数にのぼるという予測もあり、なかでも子どもの近視有病率の上昇が社会課題となっています。当社では子どもから高齢者まで世代ごとの視力に関する問題に対して製品・ソリューションを提供するとともに、継続的なイノベーションを通じて世界中の人々の「見える」に貢献していきます。

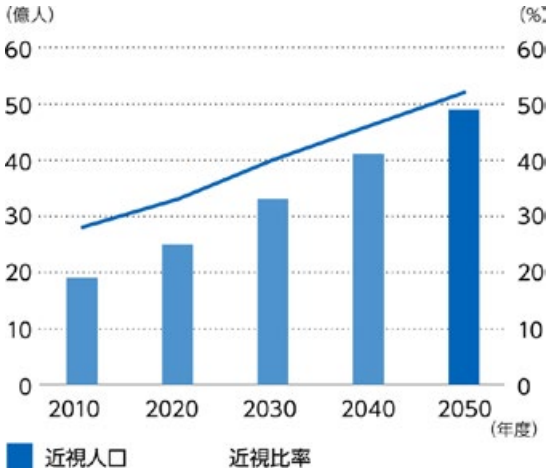
 Copyright ©2025 HOYA GROUP

世界の老齢人口（65歳以上）予測



出典：国際連合The 2024 Revision of World Population Prospects

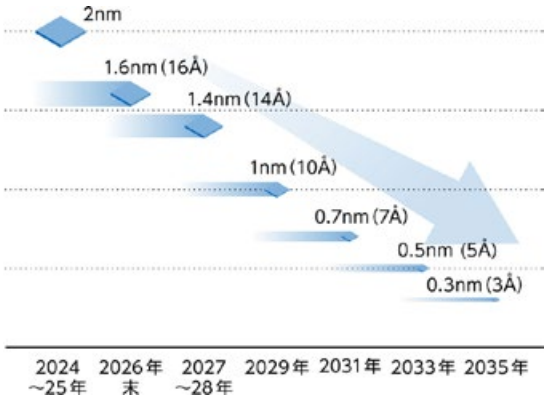
世界の近視人口予測



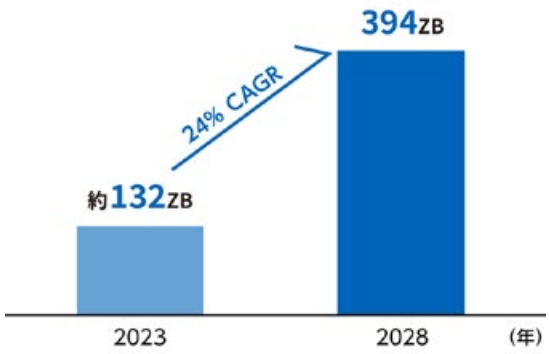
出典：Holden BA, Fricke TR, Wilson DA, Jong M, Naidoo KS, Sankaridurg P, Wong TY, Naduvilath TJ, Resnikoff S, Global Prevalence of Myopia and High Myopia and Temporal Trends from 2000 through 2050, Ophthalmology, May 2016 Volume 123, Issue 5, Pages 1036–1042

情報・通信領域：生成AIやIoT、5G/6Gなどの次世代通信技術をはじめとするIT技術の進展に伴い、そのバックボーンとなるコンピューティングやデータ管理の進化が求められています。これらの技術の発達の根幹にある半導体技術は、オングストローム世代と呼ばれる原子数個分レベルの極めて微細な領域に到達しつつあり、また人類のあらゆる活動が膨大なデータとしてデータセンターなどに格納されています。HOYAは情報・通信領域を高成長事業と位置付け、半導体製造に不可欠なマスクブランクスや、HDD用のガラス基板などの高精度な製品を通じ、今日の生活に欠かせない情報・通信技術を下支えしていきます。

半導体微細化ロードマップ



世界のデータ流通量予測



出所:会社データ

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

重点成長領域

以上を背景に、当社では眼科領域を安定成長分野、情報・通信領域を高成長分野と位置付け、中でも下記の3事業を重点成長事業と捉え、注力しています。

	安定成長 ボラティリティ：低		高成長 ボラティリティ：高
	メガネレンズ	半導体製造用 マスクブランクス	HDD用ガラス サブストレート
市場成長要素	・社会の高齢化 ・近視率・近視人口の拡大	・半導体の微細化に伴う技術的発展	・世の中のデータ生成量/流通量の拡大 ・記録密度向上に向けた技術の進展
当社成長の因子	・市場シェア拡大 ・累進レンズや調光レンズなどの高付加価値化 ・小児用近視進行抑制メガネレンズ	・EUV先端ノードにおける市場プレゼンスの維持による市場成長の着実な取り込み	・顧客基盤の拡大による長期におけるTAMの大幅拡大 （現在はニアライン市場において当社のガラスサブストレートシェアは4割程度だが、最終的には100%を目指す）

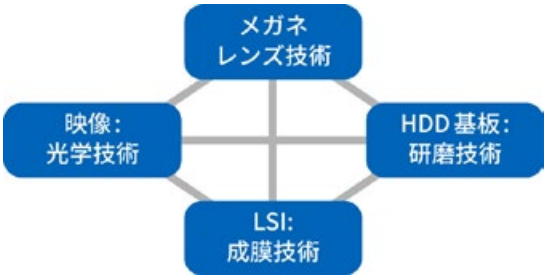
各事業の詳細は事業概況のページをご参照ください。

新規事業の種まき

事業部の垣根を越えたコラボレーションを通じた新たな技術や製品の開発を進めるとともに、適宜M&Aを通じた非連続的成長を獲得し、会社の永続的な成長を図っていきます。

内部開発

XRプロジェクトの事例



M&A

眼科領域
視力等の改善に対応したレンズやデバイスを中心に探索

情報・通信領域
培ってきた光学の知見や顧客基盤などの経営資源が活用可能な半導体関連の部材や素材を中心に探索

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

FY24 売上収益分析

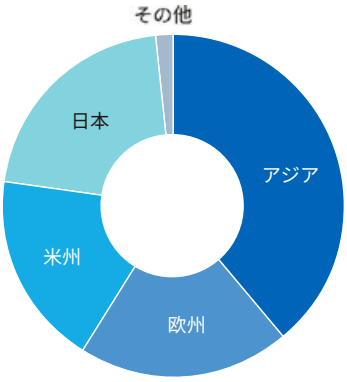
事業構成

セグメント別売上構成比は、ライフケア事業64%、情報・通信事業36%でした。さらに、各製品別の売上規模はツリーマップの通りであり、ライフケア事業ではメガネレンズ、コンタクトレンズの構成比が高く、情報・通信事業ではLSI、HDD基板の構成比が高くなっています。

地域別売上構成*

地域別売上構成では、アジアや欧米の比率が高く、日本の比率が比較的低いことが特徴です。また、セグメント別で分解すると、情報・通信事業の売上の80%以上をアジアが占めている一方で、ライフケア事業では欧州・米州・日本が売上の80%以上を占めています。

*販売仕向先の所在地によっております。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

FY24の業績ハイライト

	FY24	YoY	増減%
売上収益（億円）	❶ 8,660	+1,034	+14%
ライフケア	5,509	+209	+4%
情報・通信	3,111	+828	+36%
営業利益（億円）	2,558	+234	+22%
ライフケア	954	-113	❷ -11%
%	17.3%	-3p	-
情報通信	1,684	+601	+56%
%	❸ 54.1%	+7p	-
当期利益（億円）	2,021	+207	+11%

❶ 過去最高の売上を更新

❷ ITインシデントからの売上回復のため、積極的に販促費を投下し、ライフケア事業は減益に

❸ 工場の高稼働が継続し、情報・通信事業の営業利益率は通常時より大幅に高い水準に

売上収益

FY24の売上収益は、情報・通信事業において顧客からの大幅な需要回復がけん引し、8,660億円と前年比+14%(CC +11%）増加しました。

ライフケア事業では、2024年3月末に発生した害意ある第三者によるサイバー攻撃によるITインシデントの影響や、中国市場において政府主導による政策の影響を一部受けたものの、メガネレンズにおいて積極的な販売促進活動の効果もあり、事業全体では+4%（CC +2%）の増収となりました。

情報・通信事業では、半導体用マスクブランクスならびにHDD基板の2製品で、顧客における在庫調整の影響を大きく受けたFY23からの反動増により、売上収益は+36%（CC +33%）と大幅増収となりました。

通常の営業活動からの利益

通常の営業活動からの利益は、2,558億円（+22%）と大幅な増益となりました。

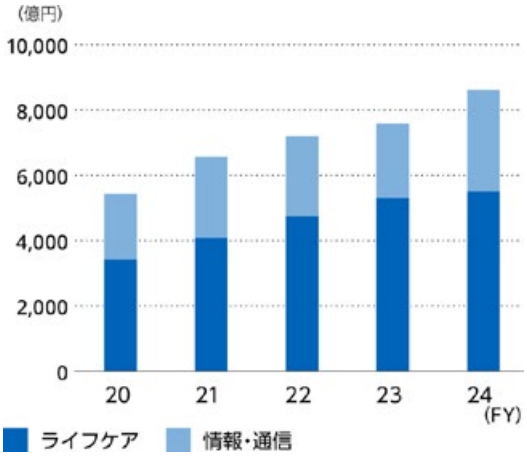
ライフケア事業では、ITインシデントから売上を成長軌道に戻すべく、主にメガネレンズにおいて販促費を投じた結果、-11%（CC -13%）の減益となりました。通常の営業活動からの利益率は17.3%とベンチマークである20%を若干下回りました。

情報・通信事業では顧客からの強い需要に応えるべく、工場においてフル稼働が続き、通常よりも高効率な生産活動が継続し、通常の営業活動からの利益は+56%（CC +52%）、通常の営業活動からの利益率は54.1%となりました。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

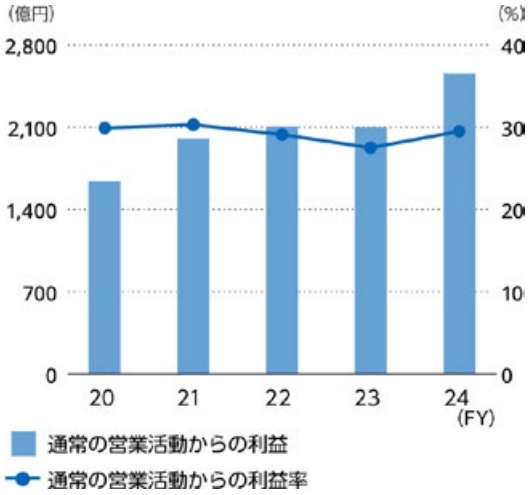
主要財務指標（5年間の推移）

売上収益



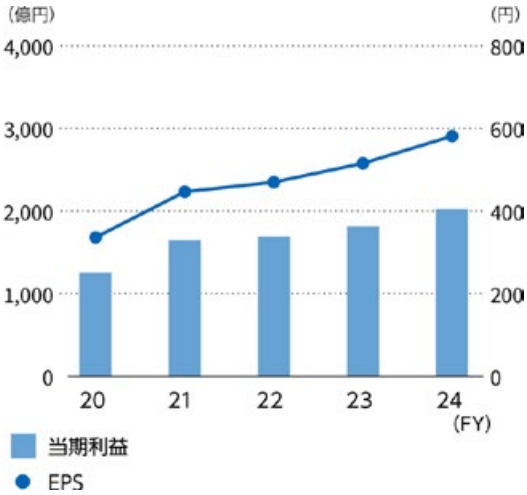
ライフケア事業と情報・通信事業という製品特性が大きく異なる2つの事業を展開することで、全体感のバランスを保ちながら、売上収益を順調に成長させてきました。FY24は過去最高売上を更新しました。

通常の営業活動からの利益・利益率



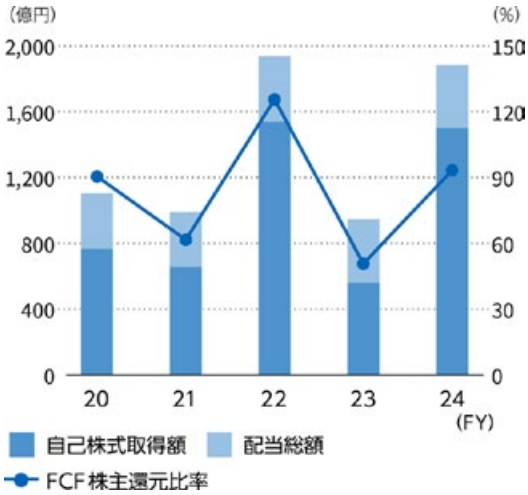
FY23は利益率の高い情報・通信事業の主力製品において一時的な調整があったため、わずかに減益となりましたが、おおむね右肩上がりに成長をしています。通常の営業活動からの利益率は30%前後と安定的に推移しています。

当期利益・EPS



当期利益を順調に成長させる一方で、毎期、一定程度の自社株買いを実行し、取得した自己株式を消却しています。そのため、当期利益成長率を上回るEPS成長率を維持しています。
今後も自社株買いを通じて利益成長を上回るEPS成長を実現させる考えです。

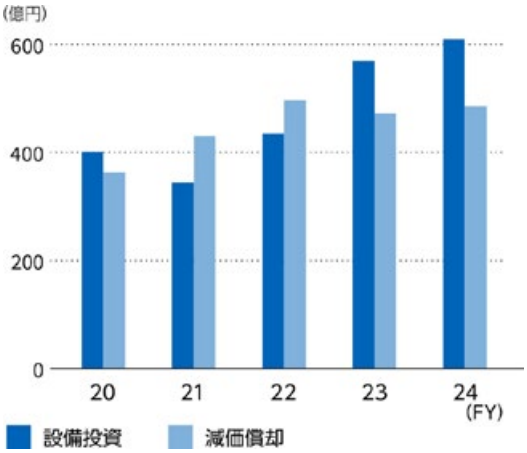
株主還元・株主還元FCF比率



フリーキャッシュフロー（FCF）の100%を株主の皆様に還元することを目指しています。近年、株主還元が自社株買いにやや偏っていたため、配当性向が低下していましたが、今後は新たな配当方針の下、配当と自社株買いのバランスをとっていきます（詳細後述）。

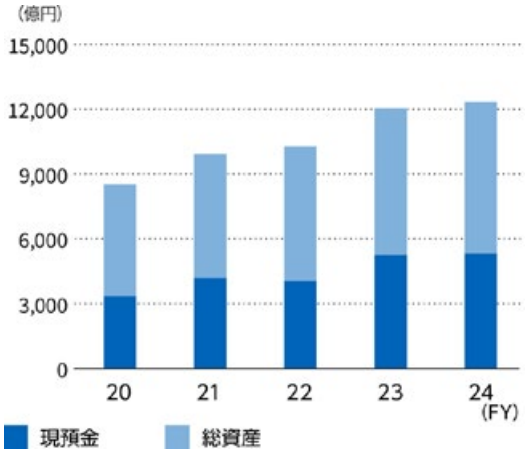
 Copyright ©2025 HOYA GROUP

設備投資・減価償却



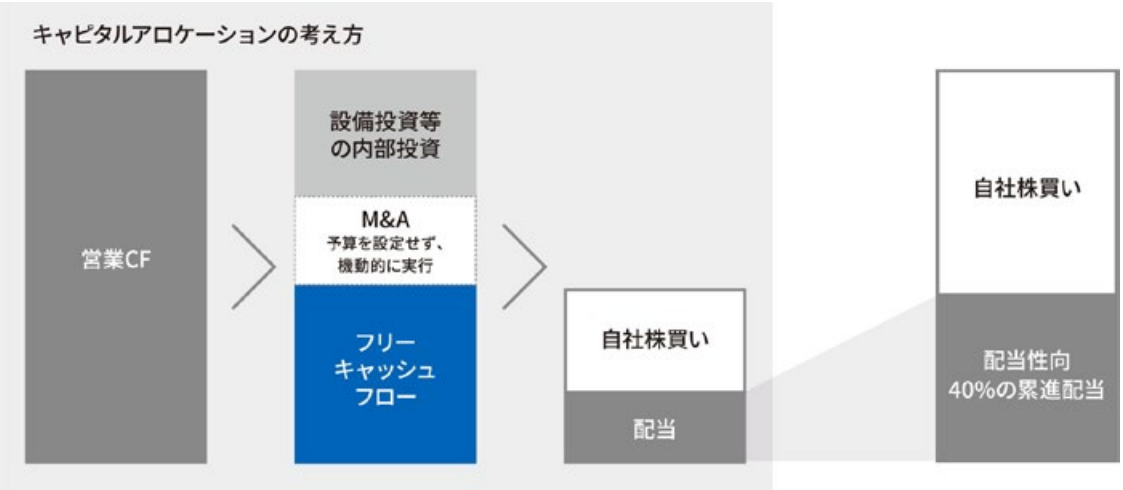
400億円前後で推移していた設備投資額ですが、半導体向けマスクブランクスおよびHDD基板の需要が中長期的に増加すること、またメガネレンズの持続的な成長を背景に、FY23頃からは500億円前後の水準となっています。セグメント別内訳は、ライフケア事業約60%、情報・通信事業約40%です。また、投資額の増加に伴い、減価償却費も増加傾向です。

総資産・現預金比率



事業規模の拡大に伴い総資産が拡大し、FY24末の総資産は1兆円を超えています。また、現金の大部分をUSドルで保有しているなか、近年の円安基調により現預金の水準が上昇を続けています。資本効率の観点からこれを課題として認識しており、成長投資や株主還元に必要な資金を勘案しながら、資本効率のさらなる向上を目指します。

配当方針の変更



当社は、中長期の成長に資する内部投資やM&Aを優先しつつ、残ったFCFについては100%を株主還元するというキャピタルアロケーションポリシーを掲げています。積極的に自社株買いをおこなってきた一方で、配当について定量的な目標が示されていないことや、近年において配当性向が低水準（20%前後）となっていたことをご指摘いただく声が増えていました。

以上の背景から、当社は2025年5月、配当性向40%の累進配当とする配当方針を新たに策定し、自社株買いと配当のリバランスをおこなうこととしました。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

CEOインタビュー

市場環境における不確実性の高まりに柔軟に対応し、中長期的な安定成長を継続していきます。

取締役 兼 代表執行役 最高経営責任者（CEO）
池田 英一郎

不確実な経済情勢が続くなかで、2025年3月期の連結業績が過去最高を更新した背景について、マネジメント視点からポイントとなる要因をお聞かせください。

2025年3月期の連結業績は、当社として過去最高を更新できました。情報・通信事業において、とりわけ半導体製造用マスクブランクスやニアラインHDD用ガラスサブストレートが前年度の在庫調整からの反動を受けて大幅な増収増益となり、全体の業績を力強くけん引しました。

ライフケア事業においては、期初に発生したITインシデントの影響を一時的に受けたものの、システムの迅速な復旧や積極的な販促活動により、売上を再び成長軌道に戻すことができました。また、前述の販促活動に伴う費用増により通常時よりも低い収益性が続いていましたが、年度内にこれらの取り組みが一段落し、収益性についても正常化できています。また、外部環境要因としては、中国市場において経済の減速や反腐敗運動をはじめとする規制がライフケア事業の中国ビジネスに影響を与えました。

以上のように内部・外部環境の両面において、さまざまな動きがありましたが、情報・通信事業の主要製品における顧客からの旺盛な需要に対し、迅速に供給体制を確保したことで好業績につなげることができました。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

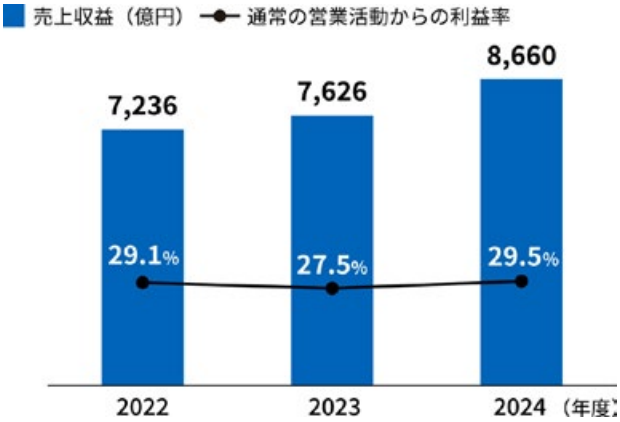
過去数年間の業績を振り返ると、パンデミックを含め、外部環境がかつてないスピード感で変化し、製品ごとにさまざまな影響を受けたものの、全体としては着実な伸びを続けてきました。これまでの事業ポートフォリオ経営を自己評価していただくとともに、今後の方向性についてもお聞かせください。

この数年、新型コロナウイルスのパンデミックやサイバー攻撃によるITインシデントなど、まさに予測困難な外部環境の変化に直面しましたが、全体感としては堅実な成長を続けることができたと評価しています。

社会の高齢化や近視人口の拡大などを背景に構造的に成長するライフケア事業と、シクリカルに伸び縮みしながら成長する情報・通信事業という、異なる成長軌道を組み合わせた両輪により、グループ全体で安定的に成長させることが当社の事業ポートフォリオの基本コンセプトです。

一方、日々の事業活動のなかにおいては、ライフケア事業と情報・通信事業という二元論ではなく、製品ごとで戦略を立案し、実行に移しています。また、成長軸かキャッシュカウかといった事業ポートフォリオのなかにおける位置付けも製品ごとで定義しています。当社には異なる製品を展開する事業部が10以上ありますが、これだけ多種多様な製品・サービスを展開していると、そのすべてがうまくいくことはなかなかないですし、逆にすべてが低調になることも少ないかと思います。重要なことは、特定の事業に変調の兆しがあった場合に、需要に応じた生産能力の調整や草の根でのコスト削減をおこなうこと、比較的好調な事業へ経営資源を配分するといった、タイムリーな采配だと考えています。

過去3年の業績



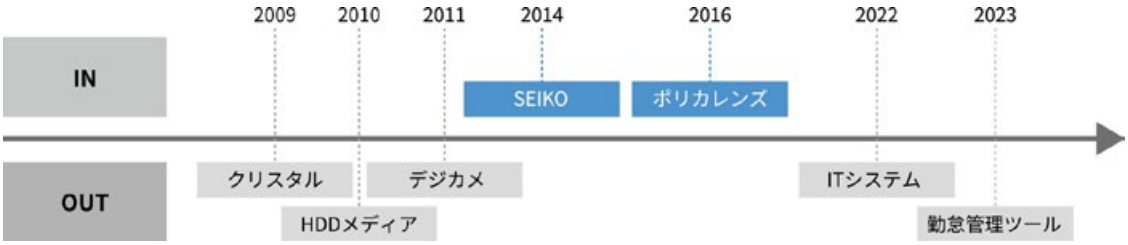
今後の市場トレンドやリスクに対する認識についてお聞かせください。そのうえで中長期における重要テーマをどのように設定していますか？また、2026年3月期の見通しや主な取り組みについても教えてください。

市場環境は依然として不透明であり、地政学的リスクを軸に、金利や為替の変動、関税やインフレーションなど、多様なリスクが顕在化しつつあります。このような状況下、グローバルな事業運営において中長期的にサプライチェーンの多様化や生産拠点の見直しといった、柔軟な対応が求められる場面が一層、増えてくると思われます。

また、マクロ環境において不確実性が高まっているゆえに、事業ポートフォリオのキャリブレーションの重要性がますます高まっています。当社はこれまでも事業の売却や撤退をおこなうとともに、内部開発やM&Aを通じて新規事業を獲得してきました。過去数年においても、いずれも比較的、小さい規模ではありますが、ノンコア事業の売却を進めています。今後においても、課題事業の手当てを着実に実行していくとともに、中長期における新規成長領域を特定し、事業化していくことが引き続き重要なテーマとなります。ニッチ市場において大きな市場プレゼンスを獲得し、高い収益性を実現する「小さな池の大きな魚」という当社の原点に立ち返り、自分たちのコアコンピタンスを活かせる市場を探索していきます。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

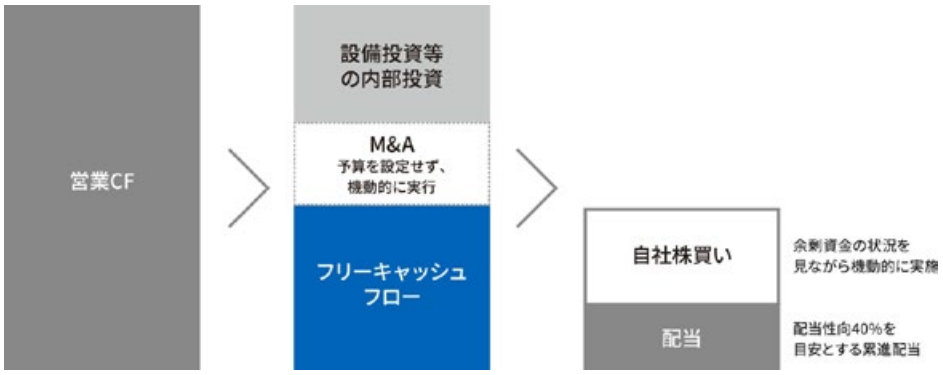
過去15年における主な買収/撤退事業



新たな配当方針を公表した背景についてお聞かせいただくとともに、潤沢な現預金の今後の活用を含めたキャピタルアロケーションの考え方についても教えてください。

投資家の皆様とのコミュニケーションのなかで、積極的な自社株買いを評価いただいている一方で、定量的な配当方針がないことや、近年における配当性向の低下についてご指摘いただいていました。このような背景の下、フリーキャッシュフローの100%還元を目指す大枠は変わらないものの、新たに配当性向40%を軸とする累進配当の方針を策定しました。

キャピタルアロケーションについては、これまで同様、研究開発や生産能力増を軸とした内部投資を優先し、機会とタイミングを見極めながらM&Aを実施していく方針です。近年においては、内部投資を増やしてきたものの、M&Aについては比較的、小規模なボルトオン型のものが中心だったこと、また円安が進行したことで外貨建ての現金が増加し、結果として現預金の水準が拡大しました。当社は1990年代には、すでに資本効率を意識した経営に軸足を移していましたが、今後も資産の効率性、収益性の拡大の両面から、資本効率の一層の向上を図り、企業価値の持続的拡大を目指していきますので、株主・投資家の皆様におかれましては、引き続きのご指導・ご鞭撻をお願い申し上げます。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

【特集】社外取締役座談会

HOYAらしさと革新を両立するガバナンスとは

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

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

独立社外取締役
指名委員 報酬委員 監査委員
長谷川 隆代

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

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

モデレーター：お忙しいところお集まりいただき、ありがとうございます。本日は座談会形式で、皆様から社外ならではの視点からご意見をざっくばらんにうかがえれば幸いです。よろしくお願いします。

はじめに、当社の取締役会はモニタリングボードという位置付けですが、取締役会ではどのような議論がなされていますでしょうか？例えば個別の事業戦略や買収案件などにもご意見や助言をされることもあるのでしょうか？また、取締役会の雰囲気はどのような感じでしょうか？

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

吉原取締役：取締役会では、すべての重要案件が上がってきています。HOYAの哲学でもある高い収益性や投資効率にこだわりつつ、自由闊達に議論しています。M&A等の投資案件においても、判断基準に合致しなければ大きな声で反対しています。気兼ねなく自由に発言できるのはHOYAの取締役会の特徴かと思います。また、経営トップはもちろん、各事業部の責任者が社外取締役に対してオープンに情報を提供したいという思いが伝わってきます。そうした姿勢がHOYAの健全な企業文化を支えていると感じます。

モデレーター：近年、大型のM&Aの実行はありませんが、取締役会ではM&Aについてどのような議論がされているのでしょうか？

吉原取締役：HOYAの良いところでもあるのですが、検討を重ねて練り上げたうえで付議するのではなく、スピード性重視でとりあえずテーブルに載せて皆の意見を聞き、そのなかで戦略を練り直すパターンが多いように感じます。極めて健全なプロセスだと思います。

一般論として、どの会社であっても担当者が買収価格を正当化できるように将来計画を作ってくる可能性がありますので、提供された数字の根拠を突き詰めますし、HOYAのコアコンピタンス、カルチャーおよび経営姿勢と親和性があるかに注意を払いつつ検討し、提供された数字を鵜呑みにして承認することはありません。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

佐藤取締役：私は3つの観点で見ています。1つ目は、戦略の妥当性。既存事業との親和性とケミストリーを重視しています。2つ目は、適正な価格設定か。将来の見通しが甘くないか？という視点で事業計画の正確性を見極めることが肝要です。そして3つ目は、PMI(Post Merger Integration)。買収後にシナジーを創出する統合プランと体制がしっかりと準備されているか。最低限、この3つが揃っていなければいけません。

長谷川取締役：HOYAは判断基準のベースとなる既存事業の利益率が高いですよね。「小さな池の大きな魚」の哲学の下、一定以上の収益性を求めるゆえに、投資案件のハードルレートが非常に高いというジレンマがあります。ハードルをクリアするがためにシナジー効果をむやみに大きい数字で見込んでいないか、しっかり見させていただいています。

阿部取締役：会社を見ていて常々、HOYAの文化は独特だと感じていますが、買収先がこれと合うか合わないかは買収後の成否を大きく左右しますので、その点を注意して見ています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

西村取締役：長谷川さんのおっしゃった背景もあり、投資に対する社内のハードルレートが非常に高いです。例えば、地域的カバレッジの拡大や製品ラインナップの補完をM&Aを通じて実現し、結果的にハードルをクリアするというストーリーを期待しているのですが、なかなかそのような案件が出てこないのが実情です。

吉原取締役：当社の高度な光学技術、精密加工技術や量産技術といったコアコンピタンス、また経営に対する財務規律の厳しさを買収先企業に上乗せすることで、2〜3年以内に相応の相乗効果が実現できるという確信がなければ、取締役会としては承認できないです。

佐藤取締役：新たな事業の柱を創りたいという池田さんの思いは非常に強いと感じます。ゼロから創り上げるというよりは、M&Aを活用して成し遂げたい、と考えられているようですが、先ほど皆様が挙げられていたハードルレートや利益のダイリューションの問題などもあり、フックを決めかねているステージにあるのだと思います。

モデレーター：ありがとうございます。少し切り口を変えまして、取締役会に臨むにあたって皆様が重視されているポイントをお聞かせいただけないでしょうか？

吉原取締役：HOYAにはあるべき姿として、高収益・高資本効率という非常に明確な指標がありますので、その達成支援のために社外取締役としてどのように貢献するかを考えています。取締役会に先立って、議論や助言する主な内容をあらかじめ準備し、当日の議論のなかでそれを発展させるようにしています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

阿部取締役：業務執行側が本当に正しく執行をしているかを確認することが、モニタリングボードたるHOYAの取締役会にとって重要なポイントです。とは言え、取締役会の限られている時間のなかで判断することは非常に難しいので、執行側が正しい判断をしたかの客観性を担保するために、できる限り取締役会の外側にある情報の確認作業もおこなっています。

長谷川取締役：その点においては、会社が定期的に開催しているサイトビジット（国内外の工場やR&D拠点などの訪問）はとても役立っています。やはり、資料と現場はかなり違います。私自身が技術畑の出身ですので、現場がどのように動いて成り立っているのか、どのような人が現場をまわしているのかを見ることで事業の理解がより深まります。

西村取締役：取締役会ですと、いわゆる事業責任者や管理責任者といった「報告する人」としか会うことができませんが、サイトビジットでは現場の人と会って交流できます。現場で働いている方に質問を投げかけて、返ってきた答えが取締役会で報告されていることと一貫性があるのかを確認できますし、次の世代のリーダーたちに会えるという側面もあります。

佐藤取締役：私は執行側ではありませんので、あくまで社外取締役として、事業の1つ1つの執行内容に関しての是非よりも、執行側が適切なプロセスで意思決定をしているか、議論すべき点が議論されているかに重きを置いています。そうした観点でサポートしていきたいと思います。

モデレーター：続きまして、本日のメインテーマに移りたいと思います。社外取締役の皆様から見て、HOYAにとって一番の経営課題は何でしょうか？

吉原取締役：やはり中長期的成長に資する成長ドライバーの創出が最重要課題です。池田さんは試行錯誤しながら、CEO就任以来3年間、社内カンパニー制の導入などさまざまな面から、より一層の経営改善に取り組んできました。M&Aについても随時実行しているものの、既存事業の延長線上にあるボルトオン型のものが中心です。言うなれば、近い将来の収益性を確保しながら、中長期成長戦略を慎重に練っている過程にあるのだと思います。成長領域としては、言い尽くされていますが、やはり「小さな池の大きな魚」— これから急成長する可能性のあるニッチな領域、それもHOYAが得意とするコアコンピタンスを活用し相乗効果が期待できる事業分野に出ていくべきでしょう。

佐藤取締役：収益性が高いゆえに希薄化が懸念となって新規事業に対するハードルが高くなっていることが一番の経営課題だと思います。今はまだ、収益性を伴って成長するための最適解を模索している段階であり、ライフケア、情報・通信の両事業に隣接するホワイトスペースを見つけること、あるいは両分野をつなぐパイプのようなものを見つける必要があります。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

阿部取締役：HOYAの歴史を紐解くと、ガラスや樹脂などの加工技術から派生して発展してきています。今も周りに収益性が高いもので、見落としているものがあるかもしれません。一方で、そうした分野を外した飛び地はリスキーであり、注意を要します。

モデレーター：皆様にお答えいただいた直近のアンケートでは、厳しい状況が続いているメディカル関連の事業に関するご指摘もありました。

吉原取締役：経営は短期と中長期のバランスです。中長期成長戦略を着実に実行していくことに加えて、短期においては低収益で立て直しが必要な事業をしっかりフォローしていくべきでしょう。

阿部取締役：私もそう思います。ライフケアで苦労している事業の立て直しについては、経営課題の一丁目一番地です。

長谷川取締役：ポートフォリオをより強固なものとするために組み替えをおこなっていくのはいいと思います。ただ、事業の売却や撤退だけではうまくいかなくて、オーガニックでもM&Aでもいいのですが新しいものを創っていくことが必要だと思います。池田さんもまだ苦慮されている部分でもありますが、その際に軸をどこに置くのかが重要です。

モデレーター：事業ポートフォリオの強化以外の経営課題についてはいかがでしょうか？

西村取締役：会社の「横軸」になる部分、グループ横断的なリスクと機会を重要課題と捉えています。リスクの面では、世の中的に脅威が増えているサイバーセキュリティや、コンプライアンス、機会の面では、人材発掘・人材マネジメントが重要なトピックとなってきています。人材マネジメントについては、CEOサクセッションはもちろん、次世代リーダーのパイプラインをどう多様化させるかについて、CHRO(Chief HR Officer)との対話も交え、議論を進化させています。

長谷川取締役：人的資本に関しては、HOYAはエンゲージメントスコアが70%後半と非常に高くて驚いています。これは一般的に、なかなか見られない数値で、社員が高いモチベーションを持って業務に従事されているということだと思いますので、HOYAの大きな強みと捉えています。CHROは、事業部別で詳細にわたってイシューを分析したうえで、エンゲージメントの向上に努めている印象です。

モデレーター：リスク管理のお話がありましたのでお聞きします。2024年3月に第三者による不正アクセスを起因としたITインシデントが発生しましたが、当社のサイバーセキュリティについてはどのように見られていますか？

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

阿部取締役：前提として、ITインシデントは本来起こしてはならないものです。影響は小さかったとはいえ過去にも同様の事例があったことを考えると、今回の件についても正直なところ残念に感じる部分がありました。一方で、サイバーセキュリティは終わりのない戦いで、起こる可能性をゼロにはできないし、ソリューションを入れて「これで万事OK」というものはありません。セキュリティ水準を高めたとしても、常に新しい技術動向を見据えながら、細かな対応をしていく必要があります。

吉原取締役：ITインシデントの再発を防ぐためには、技術的なこと以上に、インシデントに対するレディネスとレジリエンスが当然のように備わっている企業文化を構築していかなければいけません。新しい人材の起用や新しいポリシーの導入が始まりましたので、これをきっかけにサイバーインシデントに対応できる文化の構築を強化していただきたい。

長谷川取締役：本当にその通りで、どれだけ強固なセキュリティシステムを構築したとしても、現場にリスク感覚がないとダメです。例えば、ソフトウェアのアップデートやウイルスチェック、IT機器の適切な管理などを疎かにしていれば、「蟻の一穴天下の破れ」となってしまいます。社員全員がどれだけ深刻に考えるかに尽きます。

西村取締役：阿部さんがおっしゃったとおり、リスクをゼロにすることは不可能です。だからこそ、会社として絶対に守るべきクラウンジュエル（最も価値のある情報やデータ）を明確にするなど、戦略的な視点でリソースの配分をすべきです。また、サイバー攻撃を受けた際に、影響範囲が広がらないようにする仕組みの構築を進めていただきたい。

佐藤取締役：セントラル（本社）でしっかりと発信しつつ、ローカルサーバーの監視のように、現場側も同時にリスクとなり得るポイントを押さえていかなければいけません。フィジカルの世界で穴があっても、それはその人だけの問題となりますが、サイバーセキュリティの場合は穴が開くと、グループ全体に影響を及ぼしますので、意識改革を進めていただきたいと思います。

モデレーター：本日は会社の良い面だけではなく、株主・投資家の皆様に知っていただくべき経営課題やリスクなども非常に率直にお話しいただけました。また、経営課題の攻めと守り、それぞれの課題などについてうかがえて大変に有意義でした。ありがとうございました。

サイバーセキュリティ対策のさらなる強化

2024年3月に発生した、サイバー攻撃によるシステム障害を受け、当社では情報資産の保護と業務継続性の確保を目的に、従来以上にサイバーセキュリティ対策を強化しています。具体的には、全社的なファイアウォールの統合管理やセキュリティソフトを使用したログ監視などを実施し、脆弱性の早期検知と対応力の向上を図っています。

さらに、これらの技術的対策に加え、本社IT 部門を中心とした統合管理状況の可視化と継続的な改善を推進しています。このような取り組みにより、当社はサイバー攻撃への予防・対応力を高め、信頼性の高い業務環境の維持に努めています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

HOYAの価値創造

HOYAの価値創造モデル

当社は80余年前の創業当初より光学技術を軸に、多種多様な製品へ業容を拡大してきました。コアコンピテンシーである光学のノウハウが活かせ、競合が多過ぎない市場を事業選定の前提条件としつつ、製品やサービスを通じた社会課題の解決を重視してきました。前述のコアコンピテンシーに基づき、①近視人口の拡大などの視覚に関する課題、②高齢化社会などを背景とした医療に関する課題、③著しい発展を続ける情報社会への技術的対応の課題、の3つの社会課題にテーマを絞り、事業成長とサステナビリティの一体的な価値創造を目指しています。

サステナビリティは、安定した事業体と財務基盤の上に成立します。近年、地政学リスクの進展など、マクロ環境が急速に変化しており、より迅速かつ柔軟に事業体を変化させながら、競争力を発揮することが求められています。当社は決めたことを徹頭徹尾守るのではなく、外部環境の変化に合わせて事業戦略やコスト執行を四半期単位で機動的に変化させ、企業価値を向上させてきました。今後もさまざまな外的要因が事業活動に影響を及ぼすことが想定されますが、柔軟な事業戦略と事業ポートフォリオの転換によって、安定的なアウトカムの創出を図っていきます。

事業活動を通じて創出したアウトカムを研究開発活動などへの再投資や新規事業獲得などに投じることで、これまでリーチし得なかった顧客やアンメットニーズを開拓し、1人でも多くの方がより良い未来を迎えられるよう邁進していきます。

HOYAの価値創造モデルをPDFでご覧になれます。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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、2024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や国際感覚に加え、気候変動や人材育成、リーダーシップ開発を含め、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り組みに関し定期報告（2024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（2024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

当社では、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、重大なリスクとなり得る機能について、グループ本社に責任者を配置しています。事業部門ごとに、これらの機能に対応する事業責任者を通じて、リスクの特定と予防に取り組んでいます。

グループ本社の各責任者は、担当分野について事業部門の活動を定期的にモニタリングし、重要リスクの認識および対応状況を執行役に報告しています。その報告を基に、当社グループ全体のリスク状況が取締役会に報告され、審議がおこなわれています。

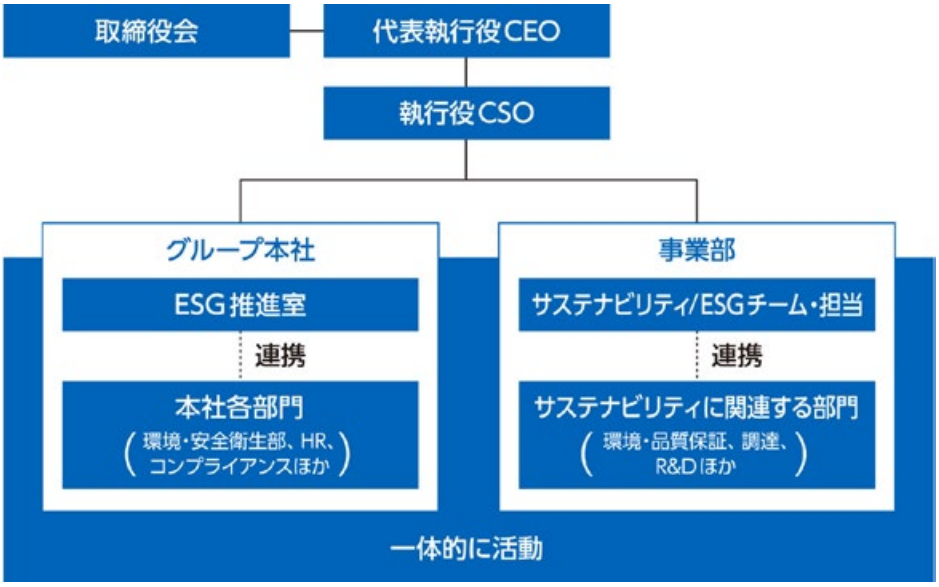
各事業に深刻な影響を及ぼす可能性のある重大リスクについては、各事業部門が自部門の事業環境や特性を踏まえたうえで、対応方針を策定しています。これらのリスクに対する予防策は、各部門の戦略や事業計画、年度予算に反映されており、取締役会によって定期的に監督されています。

また、事業部長が取締役会で自部門の事業内容を説明する際には、地政学リスクや調達リスクなど、事業特有のリスクについて社外取締役から多角的な質問を受け、リスクへの認識がさらに深まる機会となっています。 各事業部門内には内部監査担当が設置され、各事業部門の内部監査を実施する過程でリスクが特定されます。またグループ本社の

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

内部監査部門を通じてリスクベースでの監査計画を作成し、監査委員会の承認の下、監査を実施し監査委員会に報告されます。内部監査の内容が報告され、定期的に監査委員会から取締役会に報告される方法により独立した機関による客観的なリスク管理も実現しています。

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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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。なお、現在、CSRD（企業サステナビリティ報告指令）やISSB（国際サステナビリティ基準審議会）、日本におけるSSBJ（サステナビリティ基準委員会）による開示基準への対応を見据え、当社グループではマテリアリティの再検討を進めており、今後はさらなる統合的な情報開示の強化を図っていきます。

マテリアリティ特定プロセス

- 当社事業に関連する社会の変化・課題の把握
- ESG評価機関による当社評価の分析、国際的なガイドライン※1の参照
- 事業部マネジメントへのヒアリング

- 当社事業が該当するSASB※2の業種別マテリアリティ※3を使用し、ステークホルダーにとっての関心と当社事業インパクトの2軸での評価（マッピング）により候補を選定

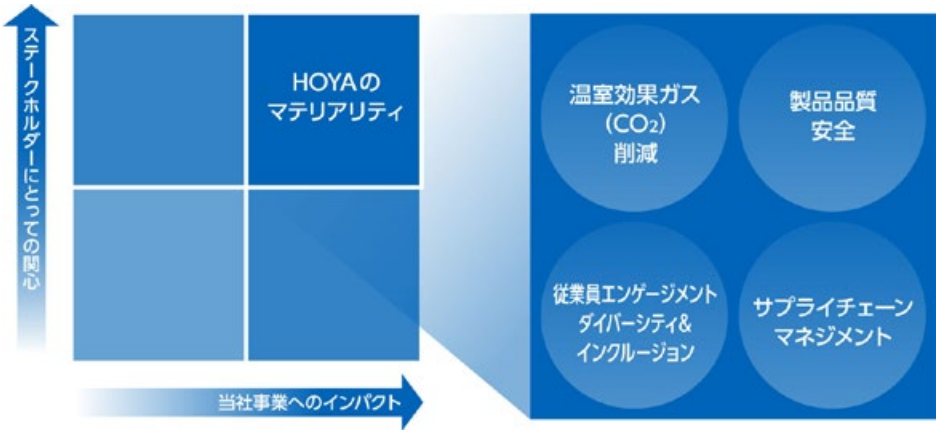
- 重要なステークホルダーである国内外投資家から得た意見・フィードバックを参考にし、社内で議論を深めて総合的に評価

- 特定した４つのマテリアリティを取締役会にて承認

※1. SASB, GRI, IIRC, ISO26000, TCFD, RBA, CDP
※2. Sustainability Accounting Standards Board
※3. 業種：医療機器、ハードウェア、半導体

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。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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（CO_2）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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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（CO_2）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削減の中長期目標達成に向けたロードマップを事業部ごとに作成する。 また、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 ●照明のLED化、社用車エコカー推進 等 ●TCFDに基づいたシナリオ分析の深化、開示の推進 ●SBT認証の取得を目指す	7 エネルギーをみんなに そしてクリーンに 12 つくる責任 つかう責任 13 気候変動に具体的な対策を
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、新拠点での取得	12 つくる責任 つかう責任
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。そのために従業員エンゲージメントサーベイの分析結果をもとに、施策を立案・実行する。	●従業員エンゲージメント調査の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［みん活］プロジェクトの推進（主に国内対象）	5 ジェンダー平等を実現しよう 8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
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更新とデューデリジェンス方針を2024年度に設定。人権と環境の観点を含めたサプライヤー調査を実施する。**	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 ●人権・環境の観点を含めたサプライヤー調査実施、そのためのITシステムを含めたプラットフォームの整備	8 働きがいも経済成長も 16 平和と公正をすべての人に

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

開示の拡充・外部評価

当社は、サステナビリティに関する情報の信頼性向上と透明性ある開示体制の整備・強化に継続的に取り組んでいます。ESG（環境・社会・ガバナンス）に関する取り組みや成果を適切に伝えることで、社内外の多様なステークホルダーとの対話を促進し、相互理解と信頼関係の深化を図っています。今後も、グローバルな情報開示基準や社会からの期待を踏まえつつ、開示内容のさらなる充実と精度向上を目指し、透明性の高い報告体制の確立に努めてまいります。

GPIF ESGインデックスへの採用状況

当社は、年金積立金管理運用独立行政法人（GPIF）が採用している国内株式のESG指数のうち、２つの総合型指数と3つのテーマ指数に組み入れられています。

■ **FTSE Blossom Japan Sector Relative Index**（総合型指数）

FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ **MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数**（総合型指数）

2025 CONSTITUENT MSCI NIHONKABU ESG SELECT LEADERS INDEX

■ **MSCI日本株女性活躍指数（WIN）**（テーマ指数・社会）

2025 CONSTITUENT MSCI JAPAN EMPOWERING WOMEN INDEX (WIN)

■ **Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index**（テーマ指数・社会）
当社が5段階中で最上位のグループ1に格付けされています。

MORNINGSTAR GenDi J
Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index
TOP CONSTITUENT 2025

■ **S&P/JPXカーボン・エフィシェント指数**（テーマ指数・環境）

S&P/JPX カーボン エフィシェント 指数

ESG評価

■ **CDP 気候変動：B**

■ **CDP 水セキュリティ：B（前年度Ｃスコアから２段階アップ）**

■ **MSCI ESG格付け：AAA（7段階の最上位、3年連続）**

■ **Sustainalytics ESG格付け：Low Risk**

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

その他の外部評価

- **GPIFの運用機関が選ぶ「改善度の高い統合報告書」「優れたTCFD開示」に選出**
- **健康経営優良法人に9年連続で認定**
- **R&I格付け：AA**

2025年6月末時点

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

※2 当社をいずれかの MSCI インデックスに含めること、および MSCI のロゴ、商標、サービスマークまたはインデックス名をここで使用することは、MSCI またはその関連会社が当社を後援、承認または販促することを意味するものではありません。MSCI インデックスは MSCI の独占所有物です。MSCI および MSCI インデックスの名称とロゴは、MSCI またはその関連会社の商標またはサービスマークです。

※3 Morningstar, Inc 及び/またはその関連会社（単体/グループに関らず「Morningstar」）は、当社が、「指定されたランキング年において、職場でのジェンダー・ダイバーシティに関して、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）(「インデックス」)を構成する銘柄の最上位のグループにランクされた」という事実を反映するために、当社がMorningstar 日本株式ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト（除く REIT）・ロゴ（「ロゴ」）を使用することを承認しました。Morningstar は情報提供のみを目的として当社によるロゴの使用を承認しております。当社によるロゴの使用は Morningstar が当社を推奨するものではなく、また、当社に関連する有価証券の購入、売却、引受けを推奨、提案、勧誘するものでもありません。 当インデックスは日本の職場のジェンダー・ダイバーシティを反映するようにデザインされておりますが、Morningstar は、インデックスまたはインデックスに含まれるデータの正確性、完全性、または適時性を保証しません。Morningstar はインデックス、またはロゴに関して明示的にも暗黙的にも保証を行わず、インデックス、インデックスに含まれるデータまたはロゴに関する商品性および特定の目的または使用への適合性の保証を明示的に否認します。前述のいずれにも制限することなく、いかなる場合においても、Morningstar またはその第三者のコンテンツプロバイダーは、いずれかの当事者によるインデックスまたはロゴの使用または信頼に起因する（直接的・間接的に関わらず）損害について、Morningstar が当該損害の可能性について認識していたとしても、いかなる責任も負わないものとします。 Morningstar の名前、インデックス名、およびロゴは、Morningstar, Inc の商標またはサービス マークです。過去のパフォーマンスは、将来の結果を保証するものではありません。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

コーポレートガバナンス

2026年に予定されていた欧州の非財務情報の法定開示（CSRD）が２年延期され2028年の開示となり、2027年の日本での開示（SSBJ）が最初の非財務情報の法定開示となりました。これまで準備してきたデータや情報収集体制の整備について再度見直しをして、その正確性や内部統制の向上に努めています。

執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー　中川 知子

基本的な考え方

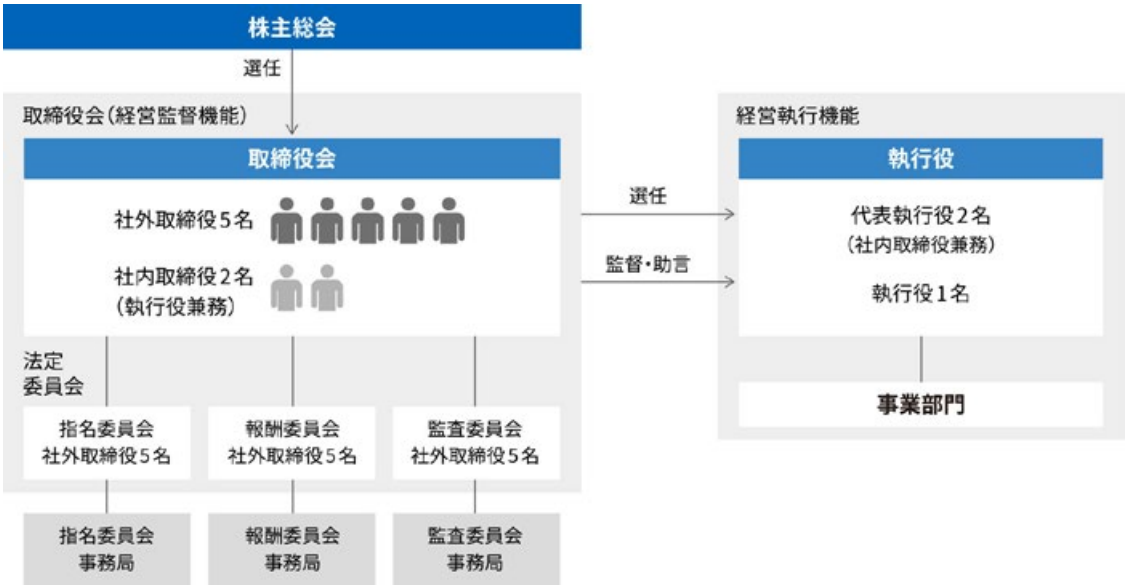
当社はコーポレートガバナンスを経営上の最重要事項の一つと捉え、企業価値の最大化を目指して経営を推進しています。ステークホルダーに対してフェアであることを考え方の基本として、社内の論理だけで経営がおこなわれないよう、2003年6月に取締役の半数以上を社外取締役とすることを定款に定め、社外取締役には客観的、大局的に企業価値の向上という観点から執行役による経営の監督ならびに助言を積極的におこなっていただいています。また業務執行については、その権限と責任を執行役に持たせることで、意思決定の迅速化と経営の効率化を図っています。

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（2025年6月末日現在）



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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（2025年6月末日時点）、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。

2024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11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、2024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により構成され、それぞれが適切に役割を果たし貢献していると高く評価されている。さらに、適切な運営の下で活発な議論がなされており、議論内容のさらなる充実が図られていると評価されている。また、指名、報酬、監査の各委員会も、適切なメンバーの規模・構成の下で十分な議論がなされていると高く評価されている。2023年度の取締役会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さらなる議論の深化　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、おおむね十分な議論がなされるようになったと評価されている。特に①については、事業ポートフォリオの変革を含む中長期的な方向性について、執行側からの適切な情報提示の下、取締役会における議論が深まりつつあると評価されており、今後はより全社的な視点での議論の継続が必要と認識されている。」今後こうした議論をさらに深めるため、取締役会の運営のほか、社外取締役同士や社外取締役と執行メンバーのコミュニケーション、指名委員会における各サクセッションプランの議論の観点から、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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
7年	0株	11/11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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
4年	0株	11/11回（100%）

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
3年	0株	11/11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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
3年	0株	11/11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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
2年	0株	11/11回（100%）

社内取締役

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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
3年	3,800株	11/11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	所有する当社株式数	取締役会への出席状況
3年	10,800株	11/11回（100%）

各取締役の略歴はWEBサイトをご確認ください。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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	●		●	●	●

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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。

	法定／任意	委員長	メンバー	FY24 開催回数	出席率	主な審議内容
指名委員会	法定	阿部 康行	吉原 寛章、長谷川 隆代、西村 美香、佐藤 基嗣	8回	100%	社外取締役のスキルマトリックス、社外取締役および執行役のサクセッションプランについて
報酬委員会	法定	佐藤 基嗣	吉原 寛章、阿部 康行、長谷川 隆代、西村 美香	6回	100%	取締役報酬および執行役報酬の水準と執行役報酬の構成、インセンティブに連動させる目標について
監査委員会	法定	吉原 寛章	阿部 康行、長谷川 隆代、西村 美香、佐藤 基嗣	9回	100%	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
ヘルスケア・コンプライアンス委員会	任意	西村 美香	吉原 寛章、阿部 康行	6回	100%	規制対応状況を継続的にモニタリング

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年間において、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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

＜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

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。

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。

■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

2024年度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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

ヘルスケア・コンプライアンス委員会

HOYAグループでは、ヘルスケア製品に関する国内外の法令、基準、および各種規範の順守を徹底することを目的として、「ヘルスケア・コンプライアンス委員会」を設置しています。本委員会は、ヘルスケア分野に知見を有する社外取締役で構成されており、関連事業部門における規制対応状況を継続的にモニタリングしています。

必要に応じて、ヘルスケア製品に関連する各国の法令に精通した外部専門家の助言を得ながら、委員は執行部門に提言・助言をおこない、コンプライアンス体制の強化に寄与しています。なお、ヘルスケア・コンプライアンス委員会が開催されるたびに、ヘルスケア・コンプライアンス委員長が取締役会に審議内容を報告しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

役員報酬

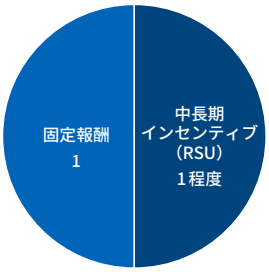
取締役報酬に関する方針

取締役の報酬は、固定報酬と中長期インセンティブ（リストリクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」といいます。））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。RSUは、2022年度よりストック・オプションに代えて導入した、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制度であり、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としています。

2024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･職責等を踏まえて、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。

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年間を対象期間として、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年間を対象期間とするRSUを発行していく予定です。

【報酬の構成比率】



(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

執行役報酬に関する方針

2024年度の執行役の報酬は、固定報酬、年次インセンティブ（業績連動賞与）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。））としています。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（一時帰国費用等）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いますが、例外的に、報酬委員会の決定により、退任時の条件として、セベランス・ペイを支給することがあります。なお、セベランス・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。

なお、当社グループの中長期的な企業価値向上に対する意識付けおよび貢献意欲を高めるとともに、国内外のグローバル企業と比較して競争力のある報酬水準・報酬構成とすることで優秀な人材を確保することを目的に、2025年度より新たに執行役に対してもRSUを導入します。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

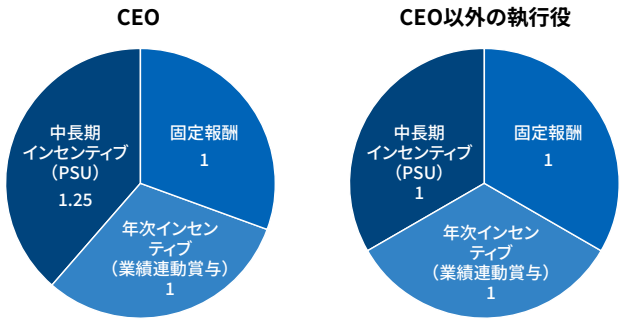
■パフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）
PSUは、2019年度より、ストック・オプションに代えて導入しています。あらかじめ定めた業績条件の達成度に応じて株式を交付する制度で、業績目標の達成度合いに応じた支給率は、３事業年度の業績に基づき０～200%の範囲で変動します。

なお、３事業年度の業績指標は、連結決算における売上収益、１株当たり当期利益（EPS)、ROEおよびESG指標（外部機関による評価、重視するESGテーマへの取り組み状況）を選定しています。

2024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･職責等を踏まえて、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、執行役の役職･職責に応じた妥当な水準であると判断したうえで、各執行役の報酬を決定しており、当事業年度に係る執行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。

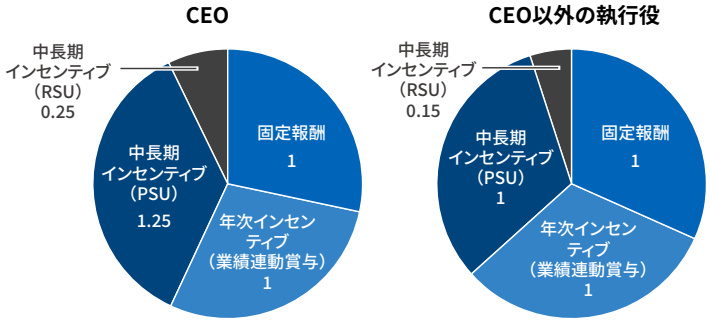
■リストリクテッド・ストック・ユニット（RSU）
2025年度より新たに導入されるRSUは、当社の執行役としての在任期間に応じて、当社の執行役の地位の退任時に、所定の株式を交付する制度です。毎年、当年からの任期（1年間）を対象期間として、執行役に対して基準交付株式数（CEO：基本報酬×0.25÷基準株価、CEO以外：基本報酬×0.15÷基準株価）を提示します。当該対象期間終了後、確定した基準交付株式数は、各執行役の在任期間中、本制度内で管理され、退任時に累積した基準交付株式数に係る当社株式の時価相当額の報酬基準額を決定し、その50%の金銭報酬債権を支給します。執行役は、当該金銭報酬債権額を当社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。

【2024年度に係る執行役報酬の構成比率】



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

【2025年度以降の執行役報酬の構成比率】



(注) 1. 目標達成度等が全て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および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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

【業績連動係数（業績連動賞与）】

指標の種別	目標値(連結)	実績値(連結)	指標の選定理由
売上収益	7,696億円	8,660億円	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
親会社の所有者に帰属する当期利益	1,700億円	2,021億円	当社グループの成長が着実な利益を伴っているか計る指標として選定
1株当たり当期利益	483.22円	581.45円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定

1. 年次インセンティブ（業績連動賞与）に係る定性評価方法は、「担当部門業績に係る予算達成度」等の項目ごとに評価がおこなわれ、報酬委員会での審議を経て決定します。
2. 上表の目標値は、当社経営環境等を参考に設定したもので、業績予測とは異なります。

【業績連動係数（PSU）】

基準交付株式数

役職・職責	基準交付株式数
CEO	8,900株
CFO	4,100株
CSO	3,100株

×

中期業績目標
（対象期間：2026年3月期から2028年3月期まで）
なお、当社報酬委員会の決定により、以下の内容を変更する場合があります。

指標の種別		目標値(連結)	ウェイト	指標の選定理由
財務指標※1	売上収益	9,800億円	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
	１株当たり利益(EPS)	670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
	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		重視するESGテーマへの取り組み状況	25%	外部機関による評価※2(50%)、再生エネルギー比率の向上(50%)※3

※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 CDP、DJSIの2社による評価を用います。
※3 （　）の数値は、ESG目標内のウェイトを表しています。

2022年度付与分
（対象期間：2023年3月期から2025年3月期まで）

指標の種別		目標値(連結)	ウェイト	実績値(連結)	指標の選定理由
財務指標	売上収益	7,600億円	30%	7,841億円	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
	1株当たり利益(EPS)	560円	30%	522円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
	ROE	20.0%	30%	20.6%	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		外部機関による評価、重視するESGテーマへの取り組み状況	10%	※	ESGの観点からのサステナビリティに関する取り組みを計る指標として選定

※当社は、サステナビリティに関する取り組みを計る指標として、「外部評価機関による評価」および「重視するESGテーマへの取り組み状況」を目標として設定しています。
「外部評価機関による評価」については、MSCI、Sustainalytics（以下「S社」）、CDP（気候変動）の評価を指標として選定しています。
当社は、2021年度において、MSCI：A、S社：Low Risk、CDP：Cの評価を取得していることを踏まえて、MSCI：AA、S社：Negligible、CDP：Bの獲得を目標とし、2024年度実績は、MSCI：AAA、S社：Low Risk、CDP：Bとなりました。
「重視するESGテーマ」については、「再生可能エネルギー比率」をテーマに選定しました。当社では、2040年度までに100%を達成することを長期目標として掲げていることを踏まえて、対象期間中はその中間目標として30%の達成を目標とし、対象年度における実績は、再エネ比率19%となりました。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

2023年度付与分
（対象期間：2024年3月期から2026年3月期まで）

指標の種別		目標値(連結)	ウェイト	実績値(連結)	指標の選定理由
財務指標	売上収益	8,000億円	25%	ー	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
	1株当たり利益(EPS)	560円	25%	ー	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
	ROE	20.0%	25%	ー	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		外部機関による評価※、重視するESGテーマへの取り組み状況	25%	ー	ESGの観点からのサステナビリティに関する取り組みを計る指標として選定

※CDP、DJSI、Sustainalyticsの3社による評価を用います。

2024年度付与分
（対象期間：2025年3月期から2027年3月期まで）

指標の種別		目標値(連結)	ウェイト	実績値(連結)	指標の選定理由
財務指標	売上収益	8,300億円	25%	ー	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
	1株当たり利益(EPS)	570円	25%	ー	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標として選定
	ROE	20.0%	25%	ー	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		重視するESGテーマへの取り組み状況	25%	ー	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※

※（　）の数値はESG目標内のウェイトを表しています。

【2024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	5名	129百万円	74百万円	ー	13百万円	ー	42百万円
	社内	2名	10百万円	10百万円	ー	ー	ー	ー
	計	7名	139百万円	84百万円	ー	13百万円	ー	42百万円
執行役		3名	736百万円	221百万円	303百万円	ー	212百万円	ー
合計		10名	876百万円	306百万円	303百万円	13百万円	212百万円	42百万円

(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）です。
2. ストック・オプションは、新株予約権の公正価値を算定し、2024年度に費用計上すべき金額を記載しています。なおストック・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、社外取締役につきましては、2022年度よりRSUを導入しています。2024年度はストック・オプションの新たな付与をおこなっていませんが、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います。
3. PSUおよびRSUは2024年度に費用計上すべき金額を記載しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

【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	369百万円	111百万円	150百万円	―	109百万円

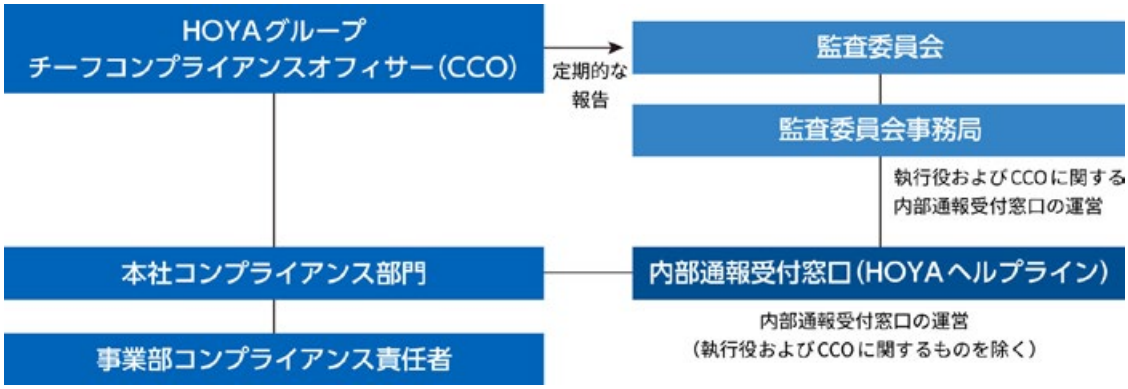
執行役（当該期間において連結報酬等の総額が1億円以上）

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	219百万円	65百万円	88百万円	―	65百万円
執行役 チーフサステナビリティオフィサー（CSO） 中川　知子	執行役	149百万円	46百万円	66百万円	―	37百万円

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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。

2024年度、HOYAヘルプラインに寄せられた内部通報は297件で、そのうち職場環境に関連するものは62%、会社の制度に関連するものは17%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努めています。

2024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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

内部通報件数（グローバル）

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
通報件数	135	180	170	280	297
従業員数に対する比率※	0.35%	0.49%	0.39%	0.66%	0.63%

※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の内容に関する質問に対しては、社内外からの通報・相談窓口であるHOYAヘルプラインとは別の問合せの窓口を設置して対応しています。
HOYAサプライヤー行動基準に関する問い合わせ窓口：
suppliercondut@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言語で整備し、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。2024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99%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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

環境

製造拠点における省エネ設備への入れ替えや、太陽光パネルの導入が加速しており、再生可能エネルギーの比率も着実に向上しています。社内でも脱炭素化への意識が高まり、梱包材の見直しや製品の軽量化など現場主導の取り組みが活発化しています。今後もさまざまな視点から脱炭素化を推進していきます。

執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー　中川 知子

環境理念および基本方針

HOYAグループでは、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。 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。
さらに、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「環境基本方針」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

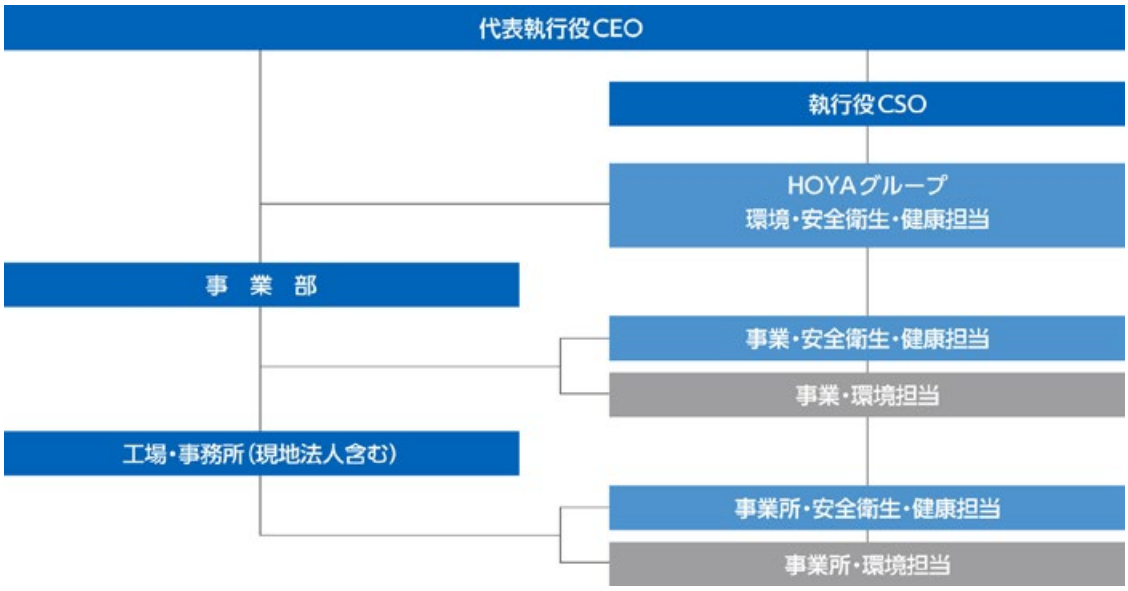
1. 環境保全を事業活動における必須の要件として認識し、人・社会・自然との調和を図り、天然資源の効率的利用と削減、生態系にも配慮した事業活動を行います。
2. 環境に関する各国・各地域の法令を遵守し、製品開発・製造・販売など、あらゆる事業活動において、大気・水質・土壌への環境負荷を評価し継続的に低減します。
3. グローバルに環境保全活動を推進するために、体制を整備し、目標を定めて、計画的に施策を実行します。
4. 社員全員が、環境に対する意識と責任をもって、地球温暖化防止、循環型社会の促進に取り組むように教育啓発を推進します。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織

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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制

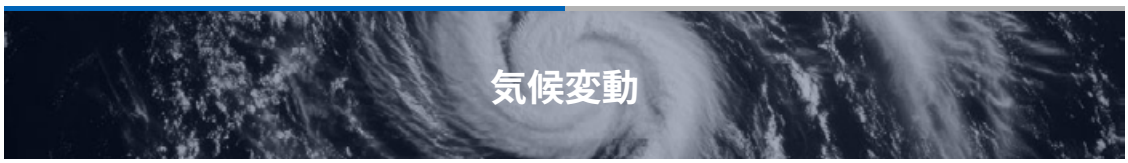


環境・労働安全衛生マネジメントシステムのグローバル管理体制構築

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を構築しており、 2013年2月にグローバルマルチサイト認証を取得し、2025年3月末時点で18カ国50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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

環境



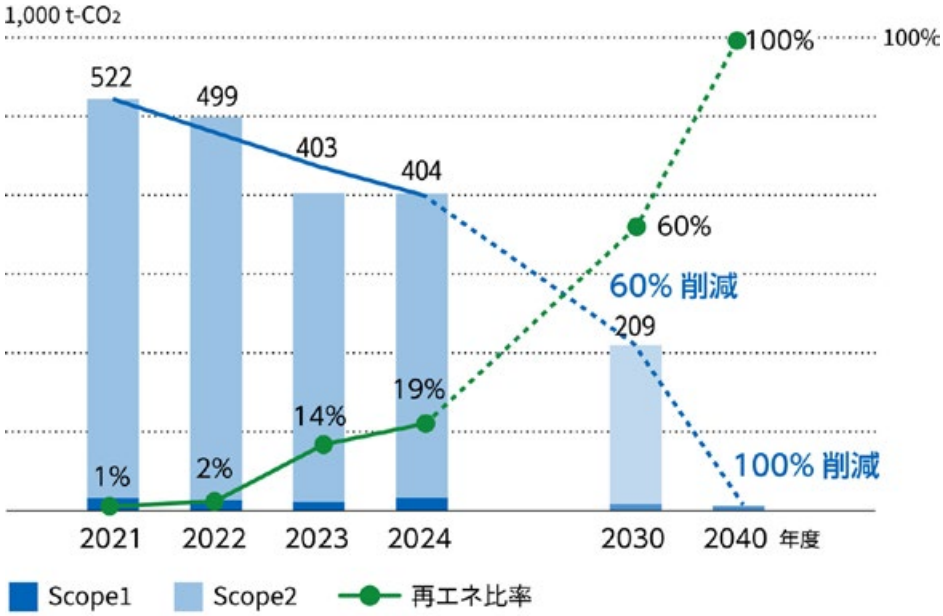
気候変動への対応

HOYAグループでは2021年に4つのマテリアリティを特定し、その中でも特に「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。2023年4月にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示を初めておこない、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月に世界中の企業が100%再生可能エネルギー（以下、再エネ）を使用することを目指すグローバルなイニシアチブであるRE100に加盟し、2040年度までに消費する電力を100%再エネで調達することを目指し、取り組みを加速させています。

温室効果ガス排出量削減 中長期目標・実績

HOYAグループの温室効果ガス（GHG）排出量のうち、スコープ1およびスコープ2の合計の約9割以上がスコープ2に該当し、その大部分は購入電力に起因する間接排出です。このため、GHG排出のない再エネ電力への切り替えを積極的に推進することで、CO_2排出量の効果的な削減を図っています。
この取り組みの目標として、2040年度までに再エネ電力比率（以下、再エネ比率）を100%とすることを掲げており、中期目標として2030年度までに再エネ比率60%の達成を目指しています。
目標達成に向けて、各事業部では再エネ導入およびCO_2削減に向けた中長期ロードマップを策定し、施策の立案・実行を通じて、HOYAグループ全体で一丸となって取り組んでいます。

CO_2排出量・再エネ比率



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

2024年度のGHG排出実績は、スコープ１排出量が17千t-CO_2、スコープ２（マーケット基準）排出量が387千t-CO_2で、スコープ１および２の合計排出量は404千t-CO_2※となり、基準年度（2021年度）と比べ、約23%削減しました。さらに、各事業の生産量が増加する中においても、再エネ導入の拡大や省エネルギーへの積極的な取り組みを進めた結果、連結売上高当たりの排出量原単位は前年度比で12%削減しました。また、主要部門においてKPIとしている1製品当たりの消費電力量も減少しています。さらに、再エネ比率は前年より5pt上昇し19%となりました。
これらの取り組みを通じて、持続可能な成長と環境負荷低減の両立を目指していきます。

※2024年度より会計上、使用権資産計上しているリース車とリース倉庫使用に伴う温室効果ガス排出量（全体の約2%）をそれぞれスコープ1、スコープ2に含めています。

(注) 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CO_2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。
2. スコープ1については、最大限の削減努力をおこなった上での残余排出量に対して、カーボン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エネ電力への切り替えを進めています。2024年度は太陽光パネルを導入した生産拠点が前年の4拠点から9拠点に増えました。また、再エネ電源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明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のすべての拠点と、複数の生産拠点（ハンガリー・ドイツ・イタリア・スペイン・インドネシア、一部の米国拠点）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 LAMPHUN LTD.に設置した太陽光パネル（年間発電量：約2,200MWh、年間CO_2削減効果：約1,000t-CO_2）

エネルギー効率向上の取り組み

生産拠点における省エネルギー活動として、氷蓄熱システムや高効率変圧器の導入など、省エネ型設備への更新を推進しています。また、ボイラーや空調機の運転時間の最適化、屋上緑化の実施などを推進しています。
主なエネルギー消費源が電力であることから、工場内設備ごとの消費電力割合を調査し、設備更新・切り替えに向けた計画立案を進めています。
さらに、非生産拠点においても、軽装勤務の導入、室内温度の最適化、効率的な照明の実施などを通じてCO_2排出抑制に努めています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

具体的な取り組み事例

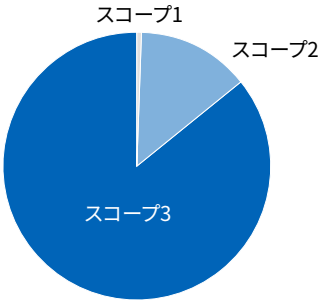
- **設備の電力効率の可視化に基づく設備投資計画の実施**
  タイのコンタクトレンズと眼内レンズ生産拠点にて、工場内の全電力設備を対象に、1カ月間の消費電力量を調査しました。これにより、設備ごとの電力効率を可視化し、最新設備との性能比較を踏まえた投資計画を策定しています。

- **高効率設備への切り替えによるCO_2排出量の削減**
  一部のメガネレンズの生産拠点では、射出成型機を油圧式から電力式へ更新し、当該拠点のCO_2排出量を大幅に削減しました。また、別の拠点では、工場全体の消費電力の多くの部分を占めていた空冷チラーを、マグネット式水冷チラーへと高効率機種へ更新をおこなうことでCO_2排出量を約4割削減するなど、各拠点のエネルギー使用状況に応じた最適な設備導入を進めています。

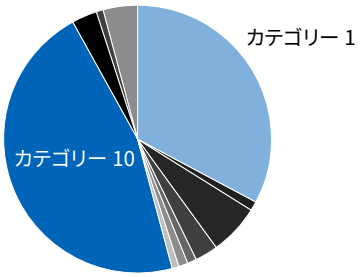
サプライチェーン全体でのCO_2排出量算定と削減の取り組み

HOYAグループでは、2024年度、サプライチェーン全体でのCO_2排出量を算定する取り組みを大きく前進させました。これまでスコープ3では主要な排出源のみに焦点を当てていましたが、すべての事業部の全カテゴリーへと算定範囲を拡大しました。スコープ別排出量でみると、スコープ３が多くの割合を占め、その中でもカテゴリー１（購入した物品・サービス）とカテゴリー10（販売した製品の加工）の排出量が多いことが判明しました。
当社は製造業を中心とした事業展開をおこなっていることから、多くの原材料や部品の調達が発生することに伴いサプライヤーの製造工程における排出量であるスコープ３のカテゴリー1が主要な排出源となっています。また、当社製品の多くは中間部材であり、顧客企業によってさらに加工されるケースが多いため、販売後の加工工程に伴う排出量がスコープ3のカテゴリー10として大きな割合を占めています。
今後は、Scope3排出量の算定において、データ収集作業の効率化と精度の向上を図るとともに、持続可能な社会の実現に向けて、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強化し、排出量の削減に取り組んでいきます。
また、スコープ3の取り組みを着実に進めながら、国際的な気候目標との整合性を確保するため、SBT（Science Based Targets）認定の取得を目指します。

スコープ別排出量割合



スコープ３カテゴリー別排出量割合



スコープ３カテゴリー別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。

TCFD提言に基づくシナリオ分析

2022年度より、TCFD提言に基づくシナリオ分析を開始しました。初年度は、CO_2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）に焦点を当て、主要生産拠点であるタイおよびベトナムの工場を対象に、2030年度を時間軸とした4°C／1.5°Cシナリオによる分析を実施しました。2023年度には、分析対象をさらに拡大し、オプティクス事業部（光学レンズ）もシナリオ分析の対象に加えました。これら3事業部のCO_2排出量の合算は、HOYAグループ全体の約88%を占めています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

また、当社が重要な気候変動リスクと位置付けている物理的リスク（洪水）については、全事業の製造拠点に対してリスク評価を実施しています。
今後も、外部環境の変化に応じて定期的な見直しをおこない、シナリオ分析の結果を事業活動に反映させることで、リスクおよび機会への対応を強化し、気候変動に対するレジリエンスの向上を図ってまいります。

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 ・CO_2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CO_2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CO_2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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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CO_2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

オプティクス事業部（光学レンズ）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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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。

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のツールなどを活用し、さらに拠点からのヒアリングを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。
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・インドネシアなど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。

水リスク対策

リスクの高い拠点については、本社環境・安全衛生部が現地を訪問し、洪水・水ストレス・排水（汚染）といった水リスク全般に対する対応策の実効性を確認しています。 具体的な対策としては、BCP（事業継続計画）の初動対応や生産再開の復旧計画の確認・見直し、洪水リスクに対する設備の床上げなどの浸水対策、水不足を想定した対策などを進めています。特に、2011年にタイの生産拠点で経験した洪水被害を教訓に、BCP構築・定期的な見直しや、従業員の安全確保に向けた体制整備・訓練を推進しています。さらに、洪水リスクの比較的低い拠点への生産分散や、サプライチェーン寸断を想定した適正在庫の確保など、多角的な観点から水リスクの低減に継続的に取り組んでいます。

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。

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、水資源の使用、廃水・廃棄物、化学物質の適正な管理を徹底するとともに、国内外の生産拠点が所在する地域において清掃活動や植林活動を実施するなど、地域社会と連携しながら、生物多様性の維持・保全に取り組んでいます。

2022年8月より「JALカーボンオフセットプログラム」に参加し、国内発着のJAL便による出張フライトで排出されたCO_2に対して、南部カルダモン地域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。これらのプロジェクトは、熱帯雨林保護によるCO_2吸収効果のみならず、野生生物の保護、生態系の維持、地域住民の生活支援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を通じてプロジェクトを支援しています。2024年度はCO_2約325トン分を償却、201トン分を購入しました。

また、2023年度からは社員の健康推進プログラムと連動し、参加者の総歩数に応じた本数の植林を東南アジアで実施しています。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の下、ベトナムにおける植栽地への植林・保育活動に加え、地域住民への植林技術の教育もおこなっており、2024年度は1.6ヘクタール（約10,400本）の植林に貢献しました。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

LSI事業部の長坂工場（日本）では、敷地内の老朽化した樹木を伐採し、その後に新たな植樹をおこなうことで、森林の再生に取り組んでいます。
長坂工場が位置する山梨県北杜市長坂町周辺は、国蝶であるオオムラサキの日本最大の生息地として知られています。植樹の際には、オオムラサキの成虫が好む樹液を分泌するコナラを選定し、えさ場の役割を果たすことを目的に植樹をおこなっています。

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

ベトナムでの植林プロジェクト

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

環境

水資源活用の取り組み

HOYAグループでは、環境基本方針に基づき、水資源の有効活用に取り組んでいます。グローバルに水の再利用の推進や使用量の削減を図ることで、持続可能な水資源管理を目指します。

水使用量削減目標

これまでも各事業部の水使用状況を踏まえ、事業部ごとに目標を設定し、水使用量の削減に取り組んできました。さらに取り組みを加速させるため、2023年度にはグループ全体としての水使用に関する目標を新たに設定しました。
特に、取水量が多い、または水ストレスリスクが高い生産拠点を中心に、個別目標を定めたうえでロードマップを策定し、生産工程の見直しや水の再利用率向上などを通じて、水使用量の削減を推進しています。
その結果、2024年度には各事業部の生産量が増加する中にあっても、取水量の総量は基準年である2021年度比で約16%減少しました。さらに、生産数当たりの原単位では、前年を上回る13%の削減を達成しました。

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※当たりの取水量を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算定した換算方式での生産数

水ストレスリスク評価

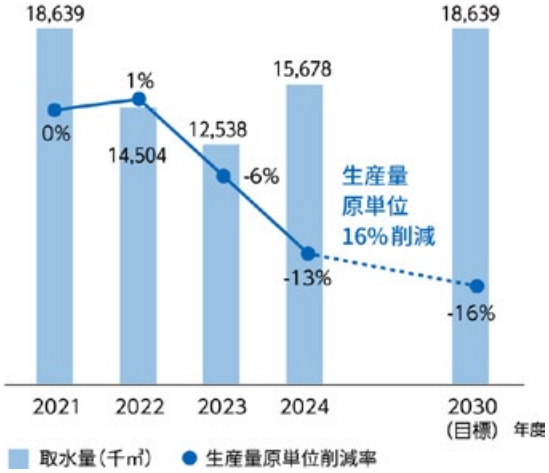
水は、HOYAグループの生産活動において欠かすことのできない重要な資源のひとつです。特に、MD事業部（HDDガラスサブストレート）およびVC事業部（メガネレンズ）の生産工程では、多量の水を使用します。
当社では、水資源の持続可能な利用を推進するため、生産拠点ごとの水ストレスリスクをAqueduct Water Risk Atlasを活用し、拠点へのヒアリングも実施しながら総合的に評価しています。リスクが高いと判断された拠点については、本社の環境・安全衛生部と連携し、対策案の策定と施策の実行を重点的に進めています。これらの取り組みにより、水資源の効率的な活用と地域環境への配慮を両立させることを目指しています。

取水量

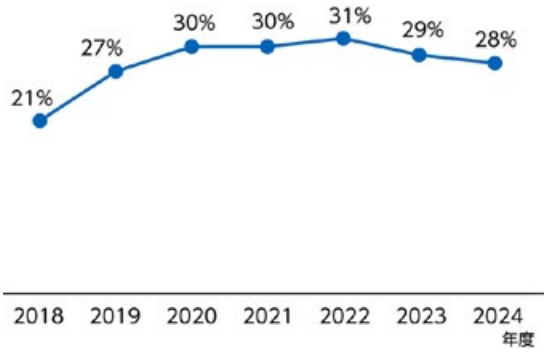
2024年度、HOYAグループの取水量は15,678千㎥となり、基準年（2021年度）を約16%下回りました。また、生産量当たりの原単位は基準年（2021年度）比で13%削減を達成し、水再利用率も28%と、例年並みの水準を維持しています。
一方で、前年度比では、生産量が増加したことから、取水量および連結売上高当たりの原単位はそれぞれ25%、10%増加しました。しかしながら、取水量は目標である基準年（2021年度）を下回る水準で管理されており、また、生産量当たりの原単位は減少傾向にあります。これにより、効率的な水資源の活用を着実に進めています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

取水量



水再利用率



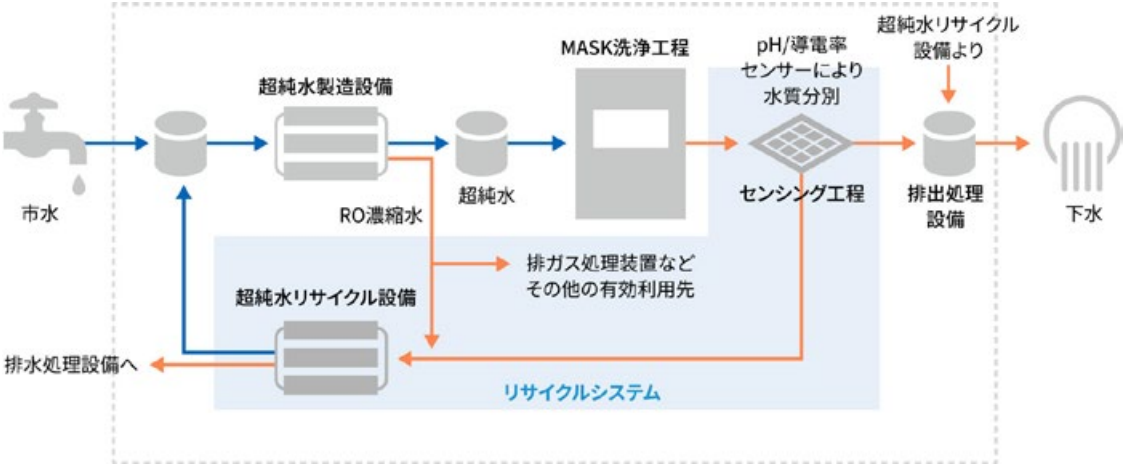
※取水量は、生産拠点を対象とし、市水・工業用水・地下水の使用量に基づき、算出しています。

水に関するデータについては、ESGデータブックの環境ページをご参照ください。

水再利用の取り組み

フォトマスク製造工程における超純水のリサイクル

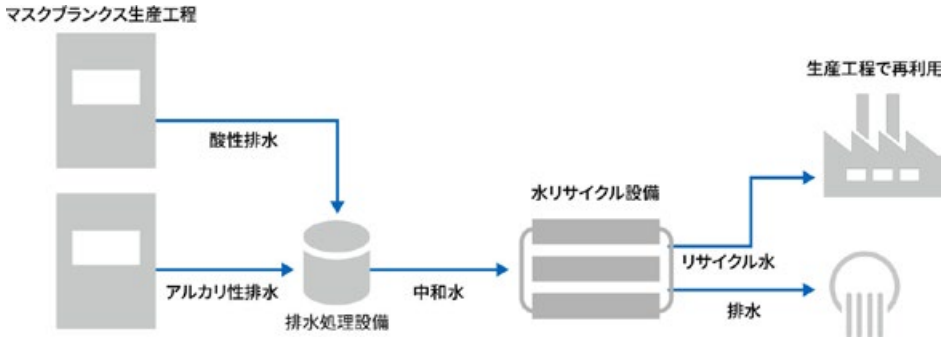
フォトマスク製造工程ではさまざまな薬品や異物を取り除くために超純水を使用して洗浄しています。使用後の水は排水処理設備で無害化処理をおこなった後、一部を回収し再利用しています。超純水リサイクル設備は吸着剤や逆浸透膜（RO膜）で構成され不純物を取り除くことで再利用を可能としています。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

マスクブランクス排水処理における化学物資削減と水リサイクル

マスクブランクスの生産工程では、主に洗浄や研磨プロセスで水と化学薬品が使用され、その後、化学処理工程を経て排水処理プラントで中和されます。EUV（Extreme ultraviolet、極端紫外線）マスクブランクスでは酸性の排水が発生し、一方、オプティカル（Deep ultraviolet、深紫外線）マスクブランクスではアルカリ性の排水が発生することから、これらを混合して中和することで、排水処理における追加の化学薬品の使用を削減しました。さらに、中和水の一部をリサイクルすることで、取水量の削減にも成功しています。この取り組みにより環境負荷の低減と資源の有効活用を両立しています。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

環境

環境保全に向けた設備基準と汚染防止対策

事業所内外の環境への有害な影響を未然に防止するため「HOYAグループ環境設備基準」において国内外の事業所における環境設備の基本仕様を定め、土壌・地下水汚染や有害物質の漏えいなど、環境リスクへの対応体制を整えています。
具体的には、タンクや配管、排水設備などには構造的な安全性を確保しており、有害物質が漏えいした際には速やかに遮断・封じ込める措置を講じています。地下水への影響を防ぐため、排水処理設備や貯留施設には浸透防止構造を採用し、定期的な点検体制も整えています。
さらに、有害物質の飛散・流出・浸透による環境への影響を防止するため、緊急時の対応手順を明確化し、関係者および行政機関への迅速な連絡体制を構築しています。これらの対策は緊急事態対応マニュアルとして文書化され、事故発生時には原因調査と再発防止策の実施を義務付けています。

化学物質管理の取り組み

有害な化学物質による事故、災害、健康障がいおよび環境汚染の防止を目的に、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、グループ全体の管理をおこなっています。これにより、化学物質に起因する健康障がいなどの労働災害を未然に防止するとともに、環境負荷の低減に取り組んでいます。環境負荷物質の発生状況の定期的な調査と報告体制を整え、使用物質のリスク評価を通じて、使用化学物質の適切な管理や、代替品の検討などを講じることで、リスクの低減を図っています。

廃棄物管理

これまでも国内外の製造拠点を中心に、廃棄物の適正管理とリサイクルの推進に取り組んできました。これらの活動は、環境負荷の低減と資源循環型社会の実現に向けた重要な施策として位置付けています。こうした取り組みをさらに加速させるため、2024年度より新たに「**廃棄物のリサイクル率80%以上**」というグループ目標を設定しました。この目標は、各製造拠点における排出物の分別精度向上や、再資源化可能な処理ルートの拡充、そしてサプライヤーや廃棄物処理業者との連携強化などを通じて実現を目指すものです。
また、有害廃棄物およびプラスチック廃棄物については、環境リスクの観点からも厳格な管理をおこなっており、排出量や処理方法に関するデータを拠点ごとに収集・分析しています。これにより、法令順守の徹底とともに、より効果的な削減・再利用施策の立案に活用しています。特にプラスチックについては、再資源化可能な材料の選定や代替素材の検討を各事業で進めており、廃棄物の発生抑制と循環利用の両面から取り組みを強化しています。
なお、2024年度は廃棄物のリサイクル率は79.8%となり、目標に対してわずかに未達でしたが、今後も達成に向けて各事業部による継続的なリサイクル活動を推進していきます。

廃棄物に関するデータについては、ESGデータブックの環境ページをご参照ください。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

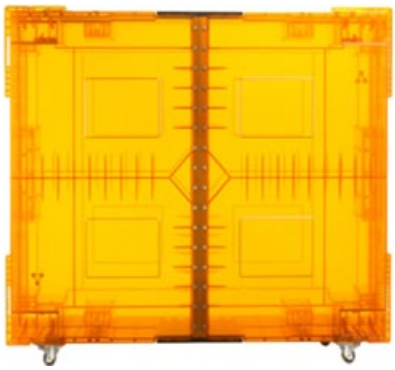
循環型経済（サーキュラーエコノミー）への取り組み

当社は、持続可能な社会の実現に向けて、循環型経済（サーキュラーエコノミー）の推進を企業の重要な課題の一つと位置付けています。資源の効率的な利用と廃棄物の最小化を通じて、環境負荷の低減と経済的価値の創出の両立を目指します。

廃棄物削減・再利用の取り組み事例

フォトマスク輸送ケースのリサイクル

フォトマスクは極めて精密な製品であり、その輸送には高い品質管理が求められます。当社では、これまで使い捨てが一般的だったプラスチック製の輸送ケースについて、再利用を可能にするプロセスを構築しました。この取り組みは、顧客や関連サプライヤーとの協業によって実現され、一部のサイズ・国で先行導入されています。このプロセスにより、プラスチック廃棄物の削減と新たな資源消費の抑制につながっています。



G6サイズフォトマスクケース
850mm x 1200mm x 10mm

包装資材の見直しによる環境負荷の低減

各事業部で、製品の包装を見直すことで、廃棄物の削減とCO_2排出量の削減に取り組んでいます。輸送中の製品保護および品質の確保を前提としながら、使用資材の最適化を推進しています。

取り組み事例

- メガネレンズ包装におけるプラスチック使用量の削減に向けて、紙素材への切り替えを推進しています。製品の品質基準を維持しながらこの転換を進めることで、顧客の廃棄物削減に寄与するとともに、輸送効率が向上し、輸送から廃棄までのプロセスでCO_2排出量の削減を実現しています。

- Pentax Medicalでは、医療用内視鏡の付属品（処置具）の梱包には、従来100%ポリエチレン製の袋を使用していましたが、バイオマス素材を30%含む袋へと切り替え、プラスチック資源の使用抑制を進めています。

資源の有効活用と環境負荷の低減を両立させる包装資材の見直しを継続して進め、今後も、環境に配慮した素材や技術の導入に積極的に取り組んでいきます。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

エンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、従業員の声を起点とした職場改善活動が各事業所で広がっています。対話を重視した取り組みにより、働きがいのある職場づくりが進み、組織全体のエンゲージメント向上につながっています。また視力に着目したコミュニティ活動も継続しています。

執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー　中川 知子

人権尊重

基本的な考え方

HOYA グループのすべての役員と従業員、そして当社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」にのっとって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いやがらせ（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言語で整備し、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。2024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99%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って、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WEB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（患者様）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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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年度に事業内容等に鑑み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。当社バリューチェーンにおける人権リスクアセスメントの結果、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は以下の表の通りです。

※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「多国籍企業行動指針」など

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		✓	✓	✓		✓

HOYAグループ　デュー・デリジェンス方針

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、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、2024年10月にデュー・デリジェンス方針を策定しました。HOYAグループ　デュー・デリジェンス方針は、取締役会の承認を経て公表されています。

負の影響の特定・評価

一部の事業部門では、グループ全体の取り組みに先んじて取引関係におけるステークホルダーへの負の影響を特定し評価する取り組みをおこなっています。例えば、MD事業部では、各サプライヤーがThe Responsible Business Alliance(RBA)の行動基準※2を順守しているか、取引開始時および取引開始後、定期的に確認する方法で人権リスクを含めたサプライヤー評価をおこなっています。また、PENTAX事業部では、サプライヤーの人権リスクを特定・評価する目的で、グローバルに展開する前に、欧州に所在する一部の法人において試験的にアンケート調査を実施しました。人権に関する方針・宣言書の有無やネガティブニュースの有無を基準としてサプライヤーの人権リスクを評価しました。それらのフォローアップとしてサプライヤーとのエンゲージメントを実施し、人権への悪影響を低減するよう努めていく予定です。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

今後は、各事業部門の取り組みをグループ全体で統合・展開することを視野に入れ、より幅広いステークホルダーを対象として、人権課題の特定やエンゲージメントによる協働の促進に一層注力していきます。

※2 サプライチェーンにおいて労働環境が安全であること、また責任を持って倫理的にかつ人権と環境を尊重してビジネスがおこなわれていることを確実なものにするための基準

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。
2024年度、HOYAヘルプラインに寄せられた内部通報は297件で、そのうち職場環境に関連するものは62%、会社のルールについての質問等は17%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努めています。
2024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。

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。（2024年度国内ハラスメント防止対策研修・テスト受講率88%、未受講者には継続してフォローアップを実施）

サプライチェーンの取り組み

当社グループでは、商品やサービスを提供していただいているサプライヤーの皆様に、当社と同水準の法令順守および倫理的慣行を共有することを目的として「HOYAサプライヤー行動基準」を策定し、これに基づき受理・署名および順守をお願いしてきましたが、昨今のサプライチェーンにおける人権問題や環境問題への関心の高まりとHOYAグループとして責任ある調達を実施する責務を反映し、2024年度に「HOYAサプライヤー行動基準」を改定しました。本行動基準には、強制労働・児童労働・差別やハラスメント・贈収賄の禁止、結社の自由・団体交渉権の尊重や労働安全衛生の確保が定められており、加えて、環境保護の責務も規定されています。HOYAグループは、引き続き、サプライヤーに行動基準の順守を求めていきます。また、責任ある鉱物調達の取り組み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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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、取締役会が贈収賄および腐敗行為に関する問題を適宜モニタリングしており、従業員への教育も継続しておこなっています。
2024年度は社外に公表すべき重大な腐敗・贈収賄防止法違反が1件発生し、政治献金は0件でした。当社はこの事案を重く受け止め、再発防止に向けた内部統制の強化と、倫理順守に関する社員教育の徹底を図ります。

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。））

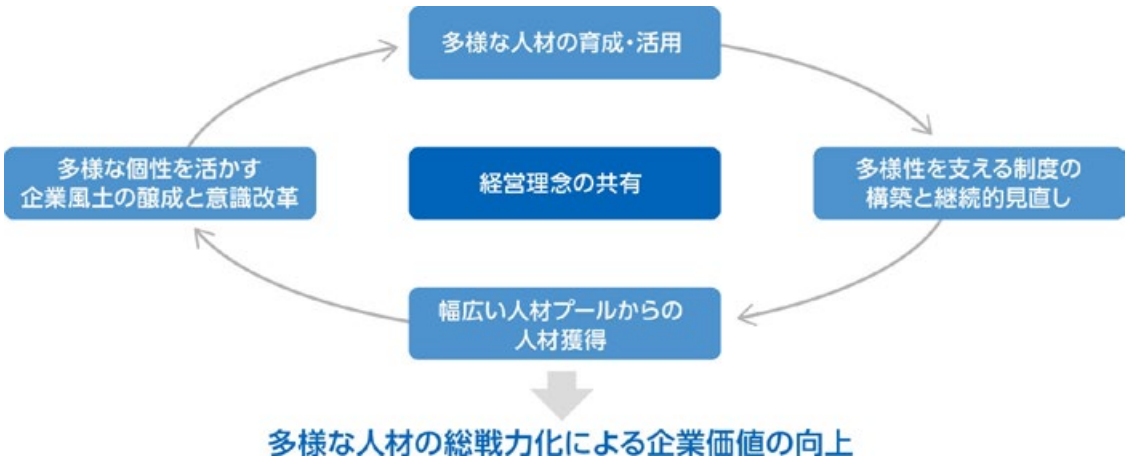
 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

人材戦略

人的資本戦略

HOYAグループは、人材を最重要資本の一つと位置付け、継続的な投資を通じて競争優位性の確保を目指した人材戦略を策定しています。
当社は、グローバルにおける最適地生産・販売を推進する中で、人材の多様性を強みと捉え、持続的な価値創造の源泉と考えています。HOYAグループの理念と価値観に基づき、従業員が業務遂行時に順守すべき「HOYA行動基準」を27言語で展開し、グループ全体で一体感の醸成を図っています。
また、個人の尊重を経営の基本原則とし、自主性と創造性を最大限に発揮できる機会の提供、安全で働きやすい環境の整備に努め、従業員のゆとりと豊かさの実現を目指しています。
HOYAグループでは、従業員のウェルビーイングを重視し、多様な人材が活躍できる環境づくりをサステナビリティ方針の一環として推進しています。優秀な人材の確保競争が激化する中、多様性のある人材の育成はイノベーション創出の機会と捉え、「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、グローバルにおける最適地生産・最適地販売を推進する中で、人材の多様性を競争力の源泉と捉えています。国籍や性別にとらわれず、個人の能力に基づく採用を進めており、社員の90%以上が日本以外の拠点に所属しています。
現地の優秀な人材を積極的に登用し、活躍の機会を広げることで、グループ全体のグローバル化を加速し、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おり、2025年6月末時点では、主要事業部門の約半数で日本人以外の事業部長がグローバルに事業を運営しています。
HOYAグループは今後も、国籍を問わず優秀な人材に活躍の場を提供し、多様性を活かした価値創造を推進していきます。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

ダイバーシティと公平な人材活用の推進

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発揮できる職場環境の実現を目指し、2014年にダイバーシティ推進プロジェクト「みん活（みんなが活躍できる職場づくり）」を発足しました。
この取り組みでは、女性比率が比較的他国より低い日本を中心に、女性社員および女性リーダー（係長相当以上の組織の長や高度専門職）の比率向上を目指しています。2025年度末までに、国内女性リーダー比率18%、国内女性社員比率32%の達成を目標に掲げ、性別による役割分担意識の払拭、女性管理職候補の計画的育成と機会提供、外部人材の積極的な採用など、多角的な施策を推進しています。

また、HOYAグループでは、同一労働・同一賃金の原則に基づき、採用・昇格・昇給において性別による差別をおこなわず、高い専門性と倫理観を備えた人材を積極的に登用しています。HOYA株式会社では、取締役7名のうち2名が女性の社外取締役（女性比率28.6%）、執行役を含む役員全体では3名（37.5%）が女性であり、経営層における多様性の確保にも取り組んでいます。

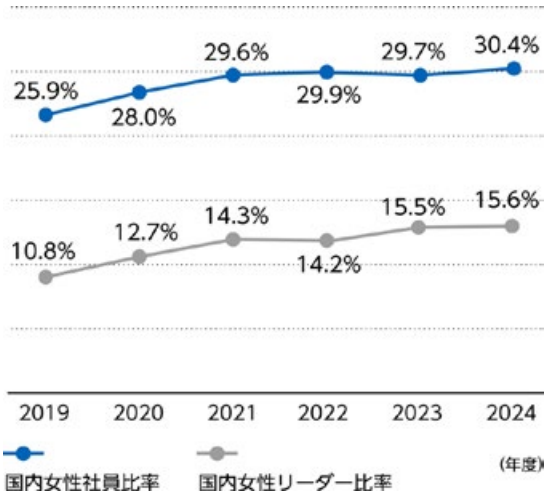
女性社員比率・女性リーダー比率

女性社員比率	2022年度	2023年度	2024年度
日本国内	29.9%	29.7%	30.4%
海外	54.6%	51.1%	56.5%
全社	52.0%	48.9%	54.2%

女性リーダー比率	2022年度	2023年度	2024年度
日本国内	14.2%	15.5%	15.6%
海外	41.6%	41.0%	38.5%
全社	35.9%	35.7%	33.6%

※日本国内はみん活調査、海外はグローバル人事システムデータを基に算出しています。

国内女性社員比率・女性リーダー比率



活躍を支える環境整備

HOYAグループでは、社員一人ひとりが能力を最大限に発揮できる環境の整備と、事業特性に応じた制度設計・風土づくりに各事業部で取り組んでいます。多様な人材が活躍できる職場づくりは、企業の持続的成長に不可欠であり、仕事へのやりがいと個人の生活の充実を両立させることを目指しています。
そのために、柔軟な働き方を可能にする制度の導入や、心理的安全性の高い職場風土の醸成、生産性向上に資する業務プロセスの見直しなどを推進しています。これらの取り組みを通じて、社員のエンゲージメント向上と企業価値の最大化を図っています。

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
- 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
- チャレンジ休暇※ 等

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）
- 早期復帰支援制度
- 時差出勤
- 子供の看護休暇
- 男性育休取得の推進
- 介護休暇　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。

障がいのある方の活躍を支える職場づくり

HOYAグループでは、障がいの有無にかかわらず、すべての人が能力を発揮し、やりがいを持って働ける職場環境の整備に取り組んでいます。その一環として、アイケア事業における環境活動「アイシティ ecoプロジェクト」を支える拠点として、市川チャレンジオフィスを運営しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

このオフィスでは、障がいを持つ方々が業務を通じて社会とつながり、自己実現を図ることができるよう、業務内容や職場環境を工夫し、継続的な支援体制を整えています。こうした取り組みを通じて、障がいを持つ方々が活躍できる職場を提供し、誰もが活躍できる職場づくりを進めています。

関連記事　アイシティのSDGs

従業員エンゲージメント

働きがいと成長を支える人材マネジメント

HOYAグループは、「会社は人なり」の考えの下、多様な社員がそれぞれの能力を最大限に発揮し、新たな挑戦に取り組める職場環境づくりを重視しています。社員一人ひとりが自身の可能性を広げ、会社とともに成長できる環境の整備は、持続的な企業価値向上に不可欠です。
その一環として、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に実施しています。2020年以降、これまでに4回実施しており、サーベイ結果は全社的な分析に加え、各職場レベルでもディスカッションを通じて改善点を特定し、具体的な行動計画へとつなげています。
2024年度に実施したサーベイでは、グローバルで94%の従業員が参加し、外部のグローバルベンチマークを上回る高いエンゲージメントレベルを達成しました。
これまでの調査結果を踏まえ、グローバル共通の課題に対応する施策として、特に「タレントマネジメント」と「キャリア開発」の2分野に焦点を当て、以下をグループ全体に展開しています。

パフォーマンス・マネジメント（業績評価制度）

従業員の能力を最大限に引き出すためには、公正で透明性の高い評価制度の整備が不可欠であると考えています。
2022年度より、グローバル全拠点で共通の評価フレームワークを導入し、国や部門を問わず同じ評価軸で業績と行動を測定できる仕組みを構築しました。
この制度では、業績目標や行動に対する明確な期待値を設定し、360度評価などを活用して多面的かつ客観的に評価をおこなっています。評価結果は報酬に反映されるだけでなく、定期的かつ効果的なフィードバックを通じて、社員の成長支援と人材育成にもつなげています。これにより、社員のモチベーション向上と納得感のある評価を実現しています。

キャリア開発

社員一人ひとりが自律的にキャリアを築き、企業の成長とともに自身の成長を実感できる環境づくりを重視しています。急速な技術革新や事業環境の変化に対応するため、継続的な学びとスキルのアップデートは不可欠であり、企業競争力の維持にも直結します。
そのため、グローバル全社員を対象にオンデマンド型の学習プラットフォーム（LinkedIn learning）を導入し、社員が時間や場所を問わず、自身の業務やキャリア目標に応じた学習コンテンツにアクセスできる環境を整えています。
この仕組みにより、HOYAの成長戦略を支える人材の再教育やスキル強化を図るとともに、生涯学習の文化を醸成し、社員の成長意欲を高めています。

多様な職場ニーズに応えるエンゲージメント施策

従業員エンゲージメントサーベイの結果を踏まえ、HOYAグループでは、グローバル共通の課題に対応する施策をグループ全体で展開するとともに、各事業部・事業所の特性やニーズに応じた多様な施策も推進しています。これにより、社員の声を反映した職場環境の改善を全社的かつ現場レベルで実現し、働きがいの向上と組織の活性化につなげています。

その一例として、HOYAグループの日本国内従業員を対象に、従業員一人ひとりのキャリア自律と成長を支援することを目的として2024年度に「キャリアデザインラボ」を設置しました。ライフステージに合わせた自己理解やキャリアビジョンの明確化を促すワークショップや、希望者にはキャリアコンサルタントとの1on1面談を実施するなど、個人に合わせたサポートをしています。今後は、業務変化や将来のキャリアに備えたリスキリング支援として、eラーニングや社内研修を拡充する予定です。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

さらに、グローバルに事業を展開し、HOYAグループ内で最大の従業員数を有するビジョンケア事業部（メガネレンズ）では、独自のサステナビリティプログラム「One Vision」を推進しています。このプログラムは、「Environment（環境への配慮）」「Workplace（安全で多様性のある職場づくり）」「Community（地域社会への貢献）」の3つの柱を軸に展開しています。このような取り組みを通じて、世界各地で働くHOYAグループの従業員が共通の価値観を持ち、国や文化を越えて連帯感を育みながら、持続可能な未来に向けた共通の意識と行動を醸成しています。
「One Vision」の活動は、世界各地に配置された100名以上のアンバサダーが地域ごとの活動を主導し従業員の参加を促しながら、グローバルに活動を推進しています。
その中核をなす「One Vision Day」では、各国・各拠点が独自に日程を設定し、地域や職場に根ざした活動を実施しています。これまでに、数千人以上を対象とした無料視力検査、地域での植樹や清掃活動、メガネレンズの寄付や募金活動、従業員のウェルビーイング向上キャンペーンなどを実施しています。これらの活動は、従業員が自らの価値観や社会貢献意識を職場で実現できる機会となり、組織への帰属意識や誇りを高め、エンゲージメントの向上につながっています。

人材の育成

基本的な考え方

HOYAグループは、社員の安全と健康に配慮しながら、個性と多様性を尊重し、個人の成長を促す職場環境の提供に努めています。社員一人ひとりが知識と技術の向上に取り組み、社会に革新的な価値を提供することを目指しています。

人材育成

社員の価値観や働き方は多様であり、それぞれの適性に応じた環境で能力を伸ばすことが重要です。社員が持てる力を最大限に発揮し、組織や事業に貢献できるよう支援しています。多様な能力開発ニーズに対応するため、事業部や地域、さらには部門ごとに最適な教育研修プログラムを展開しています。新入社員向けのOJTやメンター制度、職位別のリーダーシップ研修などキャリア形成支援に加え、安全関連研修（CPR・消防訓練など）や製品の安全性・品質管理に関する専門研修も実施しています。さらに、社員が自律的に学べる環境として、LinkedInのオンデマンド学習プラットフォームを活用し、業務や役割に応じた知識・スキルの習得を支援しています。

事業部別の研修事例

アイケアカンパニーの人材育成
「コンタクトのアイシティ」を運営するアイケアカンパニーでは、店舗スタッフ“アイ-コンシェルジュ”の接客力とホスピタリティ向上を目的に、独自の育成プログラムを展開しています。研修は以下の3本柱で構成され、eラーニングと現場指導を組み合わせて自律的な学習を促進しています。
オペレーション教育：接客・接遇スキルの向上
テクニカル教育：コンタクトレンズに関する専門知識の習得（4段階のレベル設定）
マネジメント教育：チーム統率に必要な知識・スキルの習得

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

HOYA Electronics SingaporeのEICC行動規範セミナー
HOYA Electronics Singaporeでは、毎年EICC（電子業界CSRアライアンス）行動規範に関するセミナーに参加し、労働環境の安全性、労働者の尊厳、環境責任などに対する理解を深めています。これは、持続可能な製造活動と倫理的な企業運営を推進するための重要な取り組みです。

表彰制度

HOYAグループでは、グループ全体での表彰制度を設け、個人・組織の成長を促進しています。クロスカントリー・クロスカルチャーで1つの目標に向かう協同作業は、チームワークの促進や多様性への理解を深め、事例の広い共有が組織の加速度的な成長を促します。また、事業部独自の賞を設けるなど、社員が自律的に課題解決に取り組む挑戦を後押ししています。

HOYA PRIZE

厳しいビジネス環境の中で日々努力を重ねる社員に感謝の意を表し、その貢献をたたえる全社表彰制度です。各事業部門や人事責任者の推薦を基に、CEOが選定・表彰をおこないます。細かな選考基準は設けず、柔軟な評価を通じて多様な活躍を認めています。

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ことを目的に創設された社内表彰制度です。環境負荷の低減、ダイバーシティの推進、ESG意識の醸成、自社製品・サービスを通じた社会課題の解決など、持続的成長に資する取り組みを表彰します。この制度を通じて、社員のモチベーションとエンゲージメントを高め、企業価値の向上につなげています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

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永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WEB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、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。労働災害の発生状況の推移は、以下の表の通りです。

	範囲	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害発生件数	国内	9	11	14	18	10
	海外	181	208	180	157	171
	グループ合計	190	219	194	175	181
労働災害度数率※1	国内	0.37	0.38	0.37	0.47	0.44
労働災害強度率※1	国内	0.008	0.003	0.001	0.001	0.016

※1 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、事業活動に伴う危険・有害要因のリスク評価を実施し、リスク低減の優先順位に沿った対策を講じています。具体的には、化学物質や機械設備に起因する労働災害の未然防止を目的に、リスクアセスメントを通じてハザードの特定をおこない、リスクを低減する取り組みを推進しています。これらの活動は、労働災害の発生リスクを抑制し、安全で健康的な職場環境の構築に貢献しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

化学物質管理の取り組み

有害な化学物質による事故、災害、健康障害および環境汚染の防止を目的に、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、グループ全体の管理をおこなっています。これにより、化学物質に起因する健康障害などの労働災害を未然に防止するとともに、環境負荷の低減にも取り組んでいます。環境負荷物質の発生状況の定期的な調査と報告体制を整え、使用物質のリスク評価を通じて、使用化学物質の代替検討や、作業環境の改善、ばく露防止措置管理措置などを講じることで、リスクの低減を図っています。また、各国の法令順守を前提に、SDS（安全データシート）の整備や作業環境測定の実施、教育・訓練の強化など、実効性のある管理体制を構築しています。これらの取り組みは、国内外のすべての事業所に適用され、グループ全体での安全衛生水準の向上に貢献しています。

機械設備安全化への取り組み

HOYAグループでは、機械設備の安全化を労働安全対策の中でも最重要課題の一つと位置付けています。機械設備に起因する労働災害を未然に防止するため、「HOYAグループ機械設備安全基準」に基づき、設計段階からのリスクアセスメントを通じてリスク低減対策を講じています。
この基準では、設備の新設・改造・移設・再使用時におけるリスク評価を義務付けており、リスクを最小限に抑えるための構造的・技術的対策（ガード設置、インターロック、非常停止装置など）を明確に定めています。また、人的ミスを前提とした設計思想に基づき、作業者が安全に作業できる環境の整備を重視しています。
さらに、設備導入時のリスクアセスメントの実施や、社員への教育・訓練を通じて、グループ全体での安全意識の向上と労働災害防止を図っています。これらの取り組みは、国内外の全製造拠点に適用し、グローバルで統一された安全管理体制の下、継続的な改善を進めています。

労働安全衛生の内部監査の実施

国内外の事業所を対象に、環境・安全衛生・健康担当および本社専門スタッフが定期的に労働安全衛生監査を実施しています。これらの監査は、労働災害の未然防止や安全衛生パフォーマンスの継続的な向上を目的としています。
監査は、事前に提出された調査シートの確認と現地での実地監査を組み合わせておこなわれます。報告内容に基づき、各事業所は改善計画を策定・実行し、次回監査時に改善状況を確認する仕組みを整備しています。
これらの活動は、グローバルで統一された安全衛生管理体制の下で運用されており、全社的な安全文化の醸成と持続可能な職場環境の構築に貢献しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

労働安全衛生教育の実施

新たに設立された海外生産拠点を中心に、マネジメントシステムやリスクアセスメントに関する教育・研修を実施しています。これらの研修は、各拠点の文化、慣習などに配慮しながら、現場での実効性を高めるため、現場実習などを取り入れておこなっています。さらには、ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）の運用を支える人材育成や、マネジメントシステムに基づく体系的な教育・研修により、グループ全体での安全文化の醸成に努めています。また、定期的に開催される「事業環境・安全衛生・健康担当者会議」では、グループ全体の重点課題の共有や情報交換、新たに制定するグループ基準類の周知などをおこない、労働安全衛生パフォーマンスの継続的向上に努めています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

健康経営

健康経営の推進

HOYAグループでは、「社員の健康保持・増進は経営上の“投資”である」との認識の下、健康経営を全社的に推進しています。社員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働ける環境づくりを目指し、健康診断や相談窓口の設置、メンタルヘルス支援などの施策を展開しています。

CEOによる健康経営宣言や「社員が守るべき7ヶ条」の発信を通じて、経営層からの強いコミットメントが示されており、社員の健康を企業価値向上の重要な要素として位置付けています。
管理体制としては、環境・安全衛生・健康担当部門が中心となり、ISO45001を基盤としたグローバルなマネジメントシステムを構築し、各拠点での実効性を確保しています。また、健康経営優良法人認定制度において、HOYAグループは「健康経営優良法人（大規模法人部門）」の認定を継続して取得しており、積極的な健康増進施策を実行しています。

さらに、社員の運動習慣促進を目的に、スマートフォンアプリを活用し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を実施しています。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量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。また、年休取得率向上を目指したワークライフバランス施策など、社員のウェルビーイング向上に向けた取り組みも強化しています。今後も、社員の健康保持・増進と企業の持続的発展の両立を目指し、グループ全体で健康経営を推進していきます。

健康施策の詳細は、WEBサイトをご覧ください。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

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

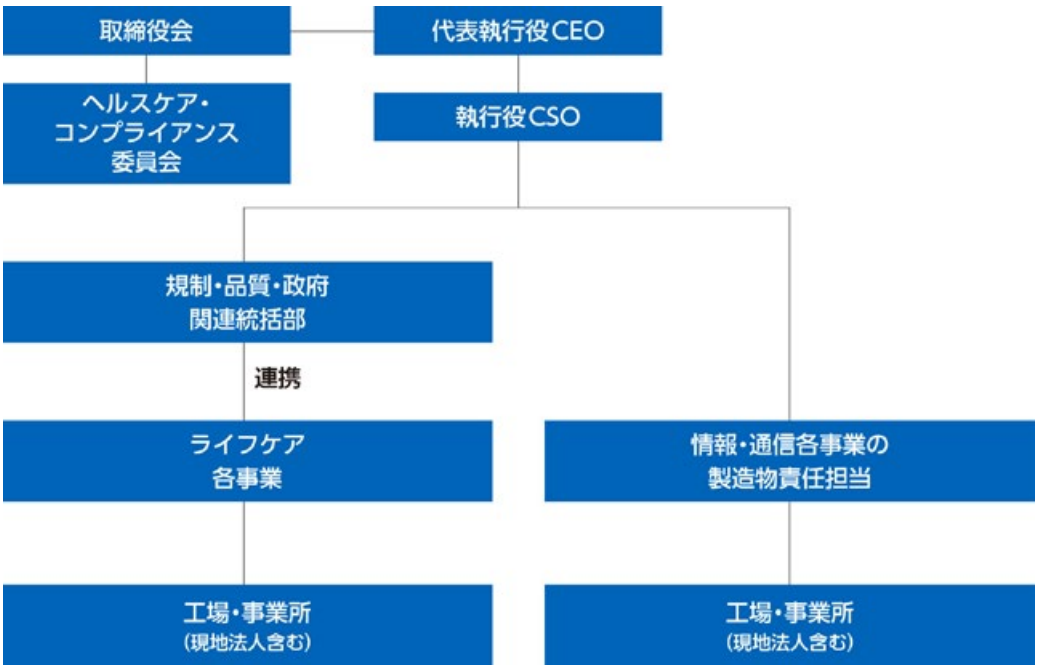
HOYAグループ各社は、お客様に製品をより有効かつ安全にご使用いただくため、必要に応じてユーザートレーニング、取扱説明書や添付文書の継続的な更新、製品本体等への注意喚起表示などを積極的におこなうとともに、製品に対するご意見をユーザーの皆様から積極的に収集し、次世代の製品に反映していきます。

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。



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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により構成され、該当する事業部門の規制対応状況等をモニタリングしており、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に対し提言、助言をおこなっています。なお、ヘルスケア・コンプライアンス委員会が開催されるたびに、ヘルスケア・コンプライアンス委員長が取締役会に審議内容を報告しています。

品質管理マネジメントシステム

HOYAグループでは、製品の安全性と品質を企業価値の根幹と位置づけ、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）およびISO13485（主にライフケア事業）の認証を、主要な生産拠点を中心に取得しています。これにより、製品の設計・製造・販売における品質保証体制を強化し、グローバル市場における信頼性の向上を図っています。

製品安全に関しては、国内外の法令や業界基準を順守し、製品事故や不具合情報の収集・分析を通じて、必要に応じた監督官庁への報告や製品回収・改修などの措置を迅速に講じています。また、ユーザーからの意見を取り入れ、次世代製品への改善に反映させる仕組みも整備されています。

社内では、製品安全・品質管理に関する継続的な教育・研修を実施し、社員の意識とスキルの向上を図るとともに、各事業部門において品質管理組織体制の見直しと改善を進めています。特にメディカル製品を扱うライフケア事業では、本社に規制・品質・政府関連統括部を設置し、製品の安全性と法令対応を統括的に管理しています。

今後も、HOYAグループは製品の安全性と品質のさらなる向上を目指し、国際基準に基づいたマネジメント体制の強化と、顧客満足度の向上に取り組んでいきます。

ISO認証取得状況

	ISO9001	ISO14001	ISO45001	ISO13485
取得拠点数※1	35（1）	50（3）	48（4）	53（0）
取得率※2	100%	96%	92%	–

※1 （ ）内は前年からの増減数です。
※2 認証取得対象としている生産拠点に対する認証取得済みの比率です。

ISO認証取得状況はこちらをご覧ください。

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。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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グループは、法的および社会的責任を果たすとともに、当グループで働くすべての社員の基本的人権および従業員としての基本的権利を尊重・保護する義務のもと、法令順守および倫理的慣行の高い水準での実践に取り組んでいます。
また、商品やサービスをご提供いただくサプライヤーの皆様にも、当社と同等の法令順守および倫理的慣行を求めるべく、「HOYAサプライヤー行動基準」を策定し、受理および順守をお願いしています。サプライチェーンにおける人権問題や環境問題を含むコンプライアンスに積極的に取り組むことがますます重要になってきている状況に鑑み、2024年度にサプライヤー行動基準を改定しました。サプライヤー行動基準は、日本語、英語、タイ語、ベトナム語、韓国語、中国語で作成・周知されています。サプライヤー行動基準に賛同してくださるサプライヤーをさらに増やすため、今後も継続して働きかけていきます。

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。例えば、HDD用ガラス基板を製造するMD事業部では、サプライチェーンにおける安全な労働環境や環境負荷に対する責任を促進するためのResponsible Business Alliance (RBA)※行動規範に基づいた監査を材料メーカーに対して実施しています。これらの取り組みにおいて、これまで強制労働や児童労働などの重大な人権リスクの顕在化した事例は見られていません。

※電子機器業界をけん引する企業グループによって2004年に設立されたElectronic Industry Citizenship Coalition (EICC)を前身とする非営利団体。電子機器、小売、自動車、玩具業界の企業で構成される。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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にお願いしており、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。
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きます。
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。重要サプライヤーにはRMIの帳票であるExtended Minerals Reporting Template(EMRT)を使用し、コバルト、雲母の使用の有無やRMAP準拠製錬所からの調達がおこなわれているかを調査しています。
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

HOYAグループでは、責任ある鉱物調達の推進を通じて、人権尊重とサプライチェーンの透明性向上に取り組んでいます。2024年度は、従来の3TG（タンタル、スズ、金、タングステン）に加え、新たにコバルトおよび雲母を対象とした調査を実施しました。
3TGに関する調査では、RMAP適合製錬業者の数が増加し、適合比率も引き続き高水準を維持しています。さらに、コバルトおよび雲母に関しても、初回調査ながら高い回答回収率を達成し、RMAP適合製錬業者比率も良好な結果となりました。
今後もリスク低減に向けた取り組みを強化し、より詳細なトレーサビリティ確保に向けた体制整備を進め、持続可能な鉱物調達の実現を目指します。

3TGの調査結果

	2021年度	2022年度	2023年度※1	2024年度	目標
調査回答回収率※2	99.6%	99.0%	–	98.4%	100%
特定製錬業者数※3	160	150	–	188	–
RMAP適合製錬業者数※3	140	147	–	185	–
RMAP適合製錬業者比率	88%	98%	–	98%	継続的な向上

コバルト・雲母の調査結果

	2024年度	目標
調査回答回収率※2	97.0%	100%
特定製錬業者数	17	–
RMAP適合製錬業者数	16	–
RMAP適合製錬業者比率	94%	継続的な向上

※1 前年度回答がなかったサプライヤーに対するフォローアップや、RMAP適合製錬業者ではなかった製錬所のステータスの確認を実施した
※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

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

社会

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（生活の質）向上に貢献することをミッションとしています。特に「アイケア」領域において、視力の保護・改善を通じて社会的課題の解決に取り組んでいます。

眼の健康に関する情報ポータルサイト開設

眼の健康に関する情報を発信するポータルサイト「Support Vision」を開設しました。このサイトでは、眼の病気に関する症状や治療法を紹介するとともに、予防のための知識も充実させ、日常生活での眼のケアに役立つ内容を提供しています。
本サイトは、HOYAが取り組む「見る」「健康」「情報社会」の3つの分野への貢献を通じて、人々のQOL（生活の質）の向上を目指す企業理念に基づいて開設しました。メガネレンズ、眼内レンズ、コンタクトレンズといった製品を通じて、患者様の症状やライフスタイルに応じた「見る」をトータルにサポートできる当社だからこそ、社会に提供できる価値があると考えています。
ウェブサイトはこちら（英語サイトは順次拡大中です）

眼科医療アクセスの向上

HOYAは、途上国や経済的に困難な地域における眼科医療へのアクセス向上を目指し、各地域の団体・組織と連携した支援活動を展開しています。適切な検査・診断・治療を受けられる環境を整えることで、失明や眼科疾患の予防に貢献しています。
具体的な取り組みとして、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とのパートナーシップを通じて、医療が十分に行き届いていない地域の子どもたちに眼科医療へのアクセスを提供しています。特に近視の早期発見と処置に注力し、地域レベルとグローバルレベルの両面で活動を推進しています。
インドでは、OrbisのREACHプログラムを通じて、学校での視力検査や、子どもたちへの矯正用眼鏡の提供を広く実施しています。また、視力ケアへのアクセスが困難な地域において、眼科医療サービスを提供する施設である「Orbis Green Vision Centre」の拡充も支援しており、HOYA Lens UKの資金提供により、インドのメーガーラヤ州で新たなセンターの建設が始まっています。さらに、中国でも、学校での視力検査の実施や眼科医療の重要性に関する教育、視力ケアキットの提供などを通じて、眼科医療へのアクセスを拡大しており、今後は、子どもの近視予防活動にも取り組む予定です。
また、HOYAはOrbis Internationalが運営する遠隔医療・eラーニングプラットフォーム「Cybersight」を通じて、世界中の眼科医療従事者に向けた近視教育の支援もおこなっています。専門家によるウェビナーの開催や、eラーニング教材の開発を支援することで、医療従事者が最新の知識を習得し近視診療に取り組めるよう支援しています。
このように、教育と連携の取り組みを通じて、質の高い医療の提供を支え、すべての子どもたちがより良い視力を享受できる未来の実現を目指しています。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

眼科医療研究・教育への貢献

近視の急速な進行は、2050年には世界人口の半数にあたる約50億人が影響を受けると予測される※1など、世界的な健康課題となっています。HOYAはこの課題に対し、研究・啓発・教育の側面からも積極的に貢献しています。
HOYAビジョンケア・カンパニーは、近視の予防・治療・管理の推進を目的として、2022年3月にInternational Myopia Institute（IMI）※2とパートナーシップを締結し、近視分野における研究支援や啓発活動を通じて、グローバルな近視問題の解決に取り組んでいます。
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するEuropean School for Advanced Studies in Ophthalmology（ESASO）※3と連携しています。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支援を通じて、眼科医療教育の質向上に貢献しています。

※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 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 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15年目を迎えました。アイシティ ecoプロジェクトのウェブサイトはこちら

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

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けになってほしいという想いも込められています。

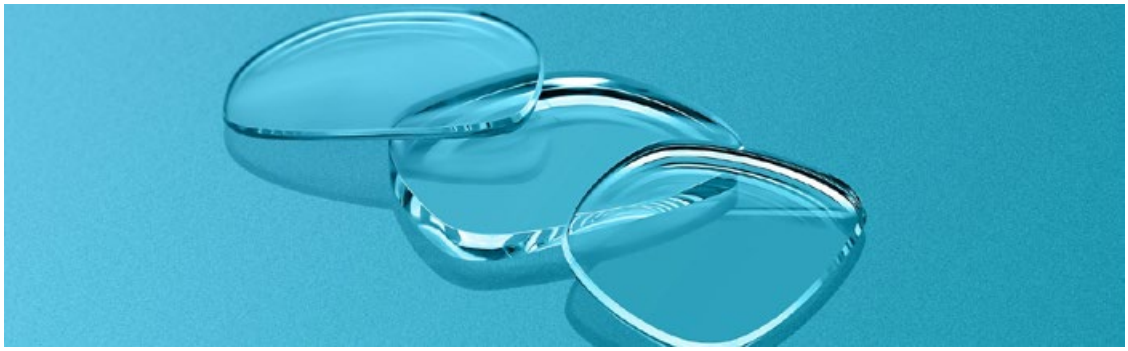
※ポストコンシューマーとは、製品として使用された後に、廃棄された材料または製品。

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

Eye Health 領域

子どもから高齢者までライフステージごとの視力や目の健康に関するソリューションを提供し、QOLの改善に貢献しています。

メガネレンズ

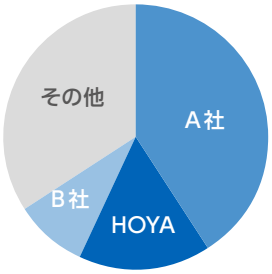


主な製品・サービス	メガネレンズ
展開地域	グローバル（欧米の売上比率が高い）
顧客	独立系メガネ店、メガネのチェーン店など
エンドユーザーの主要年齢層	若年層から高齢層まで

市場ポジション

世界シェア2位。市場シェアの3割強を占める多数の中小規模レンズメーカーからのシェア獲得や買収を通じて、継続的にシェア拡大を図る。

推定市場シェア（2024年度）



2024年度の実績*

売上成長率 ＋4%

期初に発生したシステム障害の影響を受けたものの、迅速なリカバリーや積極的な販促活動により増収

*為替影響を除いた実質成長率

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

今後の注力点

- 新たな成長機会につながる継続的な新製品開発
- 小児用近視進行抑制メガネレンズのEarly Adopterとしてのポジションを活用しつつ、販売市場を拡大し、同分野の継続的成長を図る
- ボルトオンM&Aを通じて顧客基盤の拡大を目指す

小児用近視進行抑制メガネレンズ MiYOSMART（2025年９月現在、本邦未承認）

コンタクトレンズ

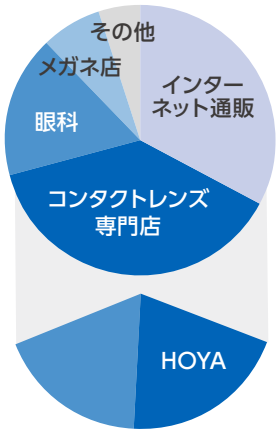
主な製品・サービス	コンタクトレンズの小売チェーン「アイシティ」の運営
展開地域	日本
顧客	一般消費者
エンドユーザーの主要年齢層	10代～30代

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

市場ポジション

国内コンタクトレンズ専門店チャネルNo.1。商品ラインナップの豊富さや価格優位性などから、眼科チャネル等からのシェア獲得を推進。

推定市場シェア（2024年度）



2024年度の実績*

売上成長率 +4%

新規出店（+12店YoY）、おトク定期便・ほしいとき便やプライベートブランド品の展開により堅調に成長

*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

- 新規出店に加え、ボルトオンM&Aで新規顧客獲得を図る
- プライベートブランド製品（hoyaONEシリーズ）のラインナップを拡充
- 中期において、コンタクトレンズメーカーとして海外展開を目指す

hoyaONEシリーズ

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

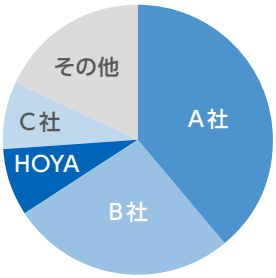
眼内レンズ

主な製品・サービス	白内障治療用眼内レンズ
展開地域	グローバル（日本の売上比率が高い）
顧客	病院・クリニック、眼科医
エンドユーザーの主要年齢層	70代

市場ポジション

世界シェア3位。透見性の高いレンズ素材と独自技術を兼ね備えたインジェクターmultiSert™を組み合わせたVivinexの製品競争力をテコにシェアを徐々に拡大。

推定市場シェア（2024年度）



2024年度の実績*

売上成長率 ＋1%

システム障害や中国市場の集中購買制度の影響を受けたものの、三焦点レンズの拡販等を通じ前年並みの売上を確保

*為替影響を除いた実質成長率

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

今後の注力点

- レンズ、インジェクターともに新製品をコンスタントに市場に投入
- 製品力をテコに、主に小規模メーカーから市場シェアを獲得
- 集中購買制度の影響が続く中国市場における戦略の再構築

三焦点眼内レンズ
Vivinex™ Gemetric™

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

Med-tech領域

製品・サービスを通じて高齢化社会に対応し、疾患の早期発見、低侵襲治療、身体機能の維持・回復を支えることで人々の健康と医療の質向上に貢献しています。

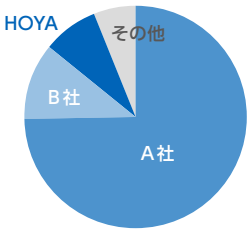
内視鏡

主な製品・サービス	医療用軟性内視鏡
展開地域	グローバル（欧州の売上比率が高い）
顧客	病院やクリニックなど医療機関消化器内科医など

市場ポジション

最先端の消化器内視鏡や洗浄消毒性に配慮した製品を強みに、グローバルで市場シェア3位。

推定市場シェア（2024年度）



2024年度の実績*

売上成長率 −7%

主要市場である欧州での販売が低調だったことや、中国における反腐敗運動の影響により減収

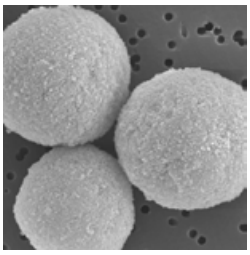
*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

- 新たな長期戦略の策定と実行、組織再編など、事業構造を抜本的に変革
- 上記の一環として、製品ポートフォリオの選択と集中

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

人工骨その他



主な製品・サービス	人工骨 金属インプラント	内視鏡洗浄機	腹腔鏡手術用 器具など	バイオ医薬品等の 製造に使われる クロマトグラフィー 担体
展開地域	日本市場が中心	欧州市場が中心	北米市場が中心	グローバル
顧客	病院やクリニックなど医療機関			ディストリ ビューターを 通じて製薬会社

市場ポジション

人工骨、内視鏡洗浄機、腹腔鏡手術用器具、クロマトグラフィー担体ともに、それぞれの展開地域・展開分野において主要プレーヤーの一角を占める。
今後は展開地域の拡大などを通じて市場プレゼンス上昇を図っていく。

2024年度の実績*

売上成長率 –4%

人工骨や内視鏡洗浄機などの販売が堅調に推移したものの、クロマトグラフィー担体において顧客の在庫調整の影響があったことにより減収

*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

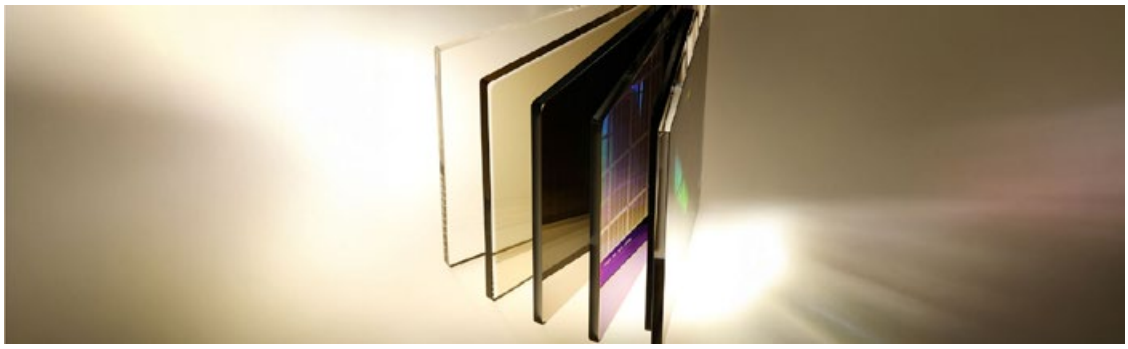
製品ごとに状況は異なるが、製品ポートフォリオの継続的な強化、製造・供給体制の整備、販売チャネルの強化や地域的拡大に注力していく

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

情報・通信領域

AI、IoT、5G、クラウド、自動運転など多様な先端技術を支える高機能部材の提供を通じて、豊かで持続可能な情報社会の実現に貢献しています。

LSI

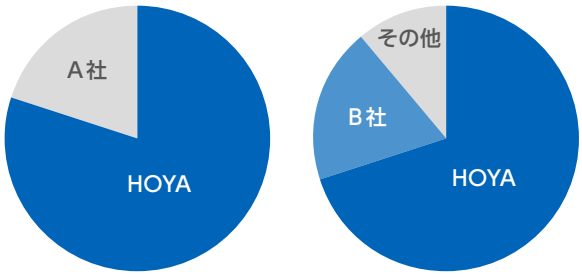


主な製品	半導体製造用マスクブランクス
製品の概要	半導体の微細な回路パターンをウェハへ転写するためのフォトマスクを作製する際の原版で、ガラス基板上に多層の金属膜を成膜したもの EUV(極端紫外線露光）用とDUV（オプティカル露光）用の2種類展開
顧客	半導体ファウンドリ、半導体メーカー

市場ポジション

顧客との緊密な連携の下、半導体の微細化・パフォーマンス向上に貢献してきた実績から非常に高い市場シェアをほこる。
今後、EUVマスクブランクスにおいて顧客が複数社購買を徐々に進める可能性があるものの、先端ノードで競合に対して先行することにより高いシェアを維持する方針。

推定市場シェア（2024年度）



EUV　　DUV

2024年度の実績*

売上成長率 +35%

前年の在庫調整から大幅反動増。3nm世代など、EUVの微細化の進展に伴い需要が堅調に推移

*為替影響を除いた実質成長率

Copyright ©2025 HOYA GROUP

今後の注力点

- EUV先端ノードにおけるFirst Supplier Positionの堅持。なお、現在は競合に先駆けて顧客とオングストローム世代の開発・認定活動を推進中
- 位相シフト/High NA/Hyper NAなど技術ロードマップにのっとった適切なタイミングでの技術開発とキャパシティ拡大をおこなう

HOYA ELECTRONICS SINGAPORE PTE.LTD.（シンガポール）

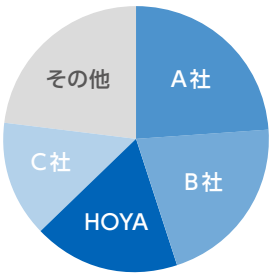
FPD

主な製品	FPD製造用フォトマスク
製品の概要	液晶ディスプレイや有機ELディスプレイなどのFPD（フラットパネルディスプレイ）を製造する際に、薄膜トランジスタ基板やカラーフィルタ基板上に微細なパターンを転写するための原版
顧客	ディスプレイメーカー

市場ポジション

高解像度マスクや位相シフトマスクなどの高精度品を強みにグローバルで主要メーカーの一角を占める。

推定市場シェア（2024年度）



 Copyright ©2025 HOYA GROUP

2024年度の実績*

売上成長率 –15%

ディスプレイの開発活動が少なかったことや、ブランクスの製造が安定しなかったことにより減収となった

*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

- 中国の新工場の着実な立ち上げ
- FPDブランクスの製造安定化

Chongqing MasTek Electronics Co., Ltd.（中国・重慶市）

HDD基板

主な製品	HDD用ガラスサブストレート
製品の概要	HDD（ハードディスクドライブ）の磁気ディスクの基盤となる円盤状のガラス基板 ニアライン向けの3.5インチ、民生機器用の2.5インチの2種類
顧客	HDDメーカー

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

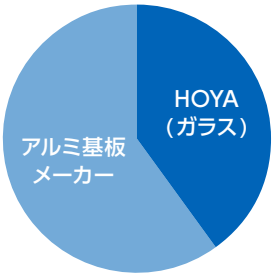
市場ポジション

ガラス製HDDサブストレートにおいて市場シェアは100%。

コンシューマ製品向け（2.5インチ）
市場はすべてガラス製のため、当社の市場シェアは100%

ニアライン向け（3.5インチ）
ガラス製基板＝HOYAは40%程度のシェアと推測。HAMR（熱アシスト磁気記録方式）や多枚数化の進展を背景にシェア拡大を見込む

ニアライン向け3.5インチ基板
市場シェア（2024年度）



2024年度の実績*

売上成長率 +42%

2022年度から2023年度にかけての在庫調整から大幅な反動増。ニアライン向けの需要の高原状態が続いた
*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

- ニアライン向け3.5インチ基板の顧客基盤の拡大。HAMRや多枚数化を背景に、長期において市場のfull penetrationを目指す
- ニアラインHDD市場の長期的な成長を見据え、キャパシティの拡大を検討

ニアライン向け3.5インチHDD（出典：東芝デバイス＆ストレージ株式会社様）

 Copyright ©2025 HOYA GROUP

映像

主な製品	光学レンズ、光学材料
製品の概要	ミラーレスカメラ等の交換レンズや車載カメラなど多様な用途向けの光学レンズや光学材料
顧客	カメラメーカーなど

市場ポジション

最終市場が広範にわたり、細分化しているため光学製品全体を対象とした市場シェアデータはなし。
当社は収差補正に優れたガラス非球面モールドレンズ（GMO）において強みを持ち、同分野で高いシェアを維持している。

2024年度の実績*

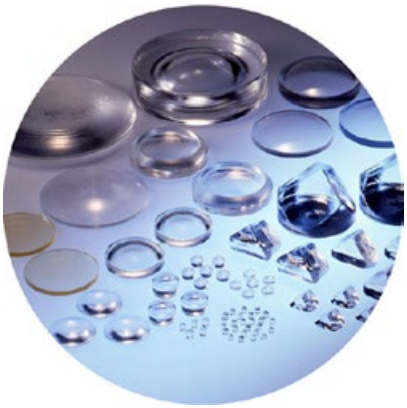
売上成長率 +10%

ミラーレスカメラ向け交換レンズが新製品発売による需要喚起などにより堅調に推移

*為替影響を除いた実質成長率

今後の注力点

- 今後も構造的に縮小すると見られるデジタルカメラ関連市場において、市場シェア拡大により事業の安定化を図る
- デジタルカメラ以外のニッチな領域での事業機会の探索を推進



当社光学製品

 Copyright ©2025 HOYA GROUP