

HOYA 統合報告書2026

Innovating for a Better Tomorrow

HOYA

作成にあたっての 基本方針



当社は、統合報告書を「読み込まなければ理解できない資料」ではなく、ぱっと見て全体像が把握でき、必要に応じて深掘りできる、投資家にとって使いやすい情報基盤であるべきだと考えています。

とりわけ機関投資家の皆様にとって重要なのは、情報量の多さではなく、企業価値がどのように創出され、その構造がどこにあるのかを、短時間で直感的に理解できることです。

この考え方のもと、本統合報告書では構成や図表、情報の配置において、分かりやすさと利便性を最優先しています。

その一方で、近年一般化している定型的な統合報告書テンプレートや評価軸は「要素がそろっているか」「形式に沿っているか」に重点が置かれており、HOYAの価値創造の実態を十分に伝えきれないと判断しました。

本統合報告書では、評価項目への対応を目的とするのではなく、HOYAがどのような思想で技術イノベーションに取り組む、どのような市場を選び、どのような意思決定を再現し続けてきたのかという、経営の中核にあるロジックを簡潔かつ構造的に示しています。

見やすく、理解しやすく、そして実態に即していること。これらを両立させることが、HOYAにとっての「良い統合報告書」であり、本統合報告書全体の制作に貫かれている基本方針です。

サステナビリティ情報開示の方針

当社グループは、サステナビリティ情報の開示にあたり、指標を含め、原則として財務連結範囲に基づく連結子会社などの事業体を対象とし、マテリアリティ検討においては、重要なバリューチェーン上の活動も考慮しています。

一部指標についてはデータ取得などの制約により範囲が限定される場合があり、ESGデータブックにてその前提と範囲を明示するとともに、継続的な改善に取り組んでいます。

なお、本統合報告書は、社内の稟議規定に基づき、代表執行役CEOおよび代表執行役CFOの承認を経て開示しています。

投資対象としての HOYA



— 静かに、しかし確実に価値を積み上げる企業 —

HOYAは、短期的な流行や規模競争に与することなく、独自の技術と規律ある経営によって、長期にわたり高い資本効率を実現してきました。

当社が投資対象として選ばれ続ける理由は、単一の製品や一時的な成長機会ではなく、再現性のある強さにあります。その本質は、以下の3つの強さの源泉に集約されます。

強さの源泉①

DNAレベルで組み込まれた財務規律とカルチャー

HOYAの強さの原点は、利益率と資本効率に対する強いコミットメントが、経営層だけでなく組織全体に浸透している点にあります。

例えば、コンタクトレンズ小売事業「アイシティ」では、小売業では個店の責任範囲は売上までとすることが一般的とされるなか、各店舗単位で損益計算書（P/L）を作成し、店長が自らP/Lの責任を負っています。店舗のような最小単位のユニットであっても、現場が売上ではなく、利益を基準に意思決定する設計そのものが、HOYAのカルチャーを体現しています。

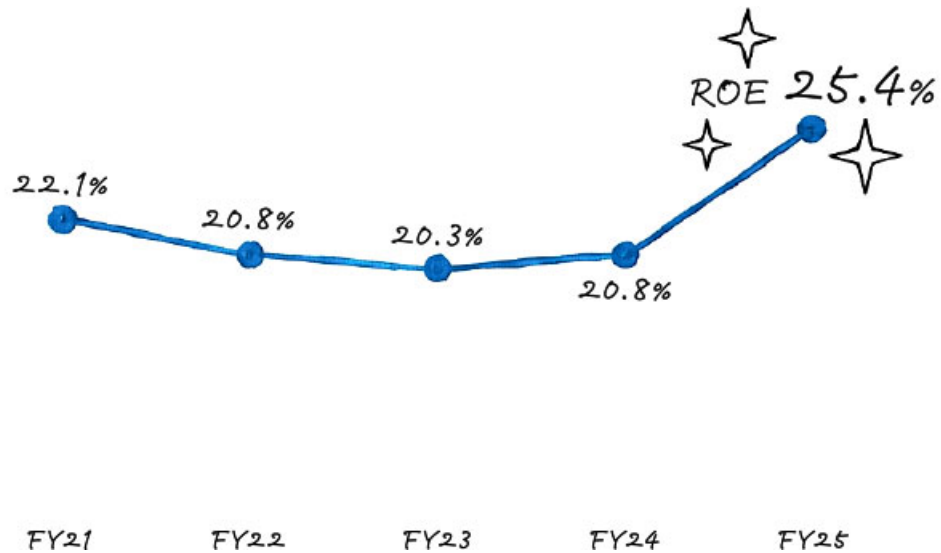
また、HOYAは余剰な固定資産を極力持ちません。瀟洒なオフィスビルを持つことを目的にせず、資産を最大限に活用し、どれだけ効率的に利益を生むかを重視する意識が根付いています。

このカルチャーを実効性あるものになっているのが、IIR（Internal Investor Relations）とよぶレビュープロセスです。各事業の責任者は、当該事業の「IR担当者」として、事業の予算（HOYAでは事業戦略、売上や費用の計画、投資計画などの包括的なセットを予算とよんでいる）の進捗をポートフォリオマネージャーであるCEOをはじめとする執行役に報告しています。

年初に立てた計画を絶対視せず、毎3カ月、「何が効いたのか」「どこに誤算やズレがあったのか」を検証し、必要であれば大胆に軌道修正する。いわば、良い意味での「朝令暮改」を許容する仕組みが、環境変化への耐性を高めています。

実際、HDD用ガラス基板の需要が大きく落ち込んだ局面においても、情報・通信事業全体の利益率低下は限定的に抑えられました。この結果は偶然ではなく、日々の小さな改善と迅速な意思決定の積み重ねによるところが大きいです。

さらに、こうして生み出された余剰資金を、適切に株主へ還元する意識もHOYAのDNAの一部です。過度に現預金を積み上げず、資本政策を通じてバランスシートを磨き込む姿勢が、FY25におけるROE 25%という高い資本効率につながっています。



強さの源泉②

「市場選択」における嗅覚

HOYAの成長戦略を理解するうえで欠かせないのが、市場選択に対する一貫した哲学です。それは、「小さな池の大きな魚」という考え方に集約されます。

プレーヤーが過度に存在し、規模と資本力で殴り合うような市場には入らない。トレンドだから、成長しているから、という理由で他社が殺到する市場・地域を追いかけない。HOYAは、市場選択の段階で勝敗の大半は決まると考えています。

重要なのは、市場規模の大小ではありません。

HOYAが狙うのは、

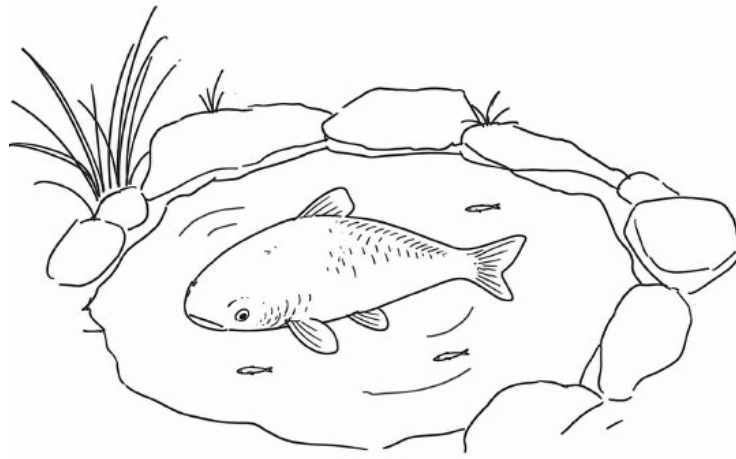
- 顧客の要求水準が極めて高く
- 技術的なすり合わせが不可欠で
- 一度採用されると、他のサプライヤーに切り替えにくい

そうした深い関係性が構築できる市場です。

その結果、価格競争に陥りにくく、規模で攻めてくるプレーヤーと真正面から戦う必要がないポジションを確保できます。

マスクブランクス事業は、その好例です。半導体市場全体から見れば、決して大きな領域ではありませんが、顧客と極めて近い距離で技術開発をおこない、プロセスをすり合わせていくことで、セカンドサプライヤーが入り込みにくい状況を作り上げてきました。

市場における価値は「市場規模×シェア」だけではなく、「市場構造×関係性」でも表すことができます。後者を重視することでHOYAは安定した高収益を実現しています。

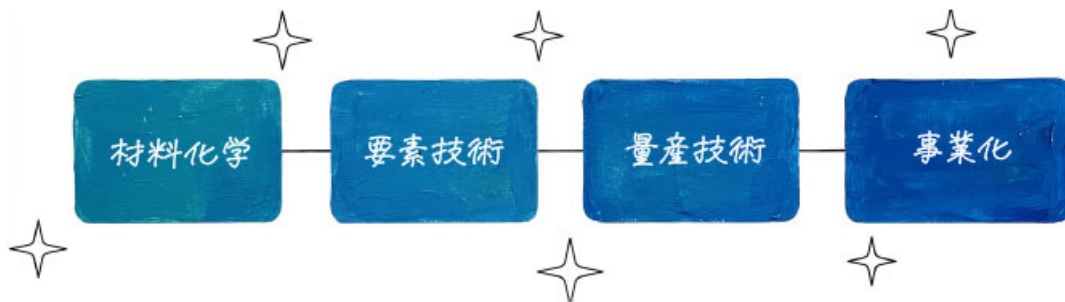


強さの源泉③

模倣されにくい事業ストラクチャ

投資家からよく寄せられる質問のひとつに「コスト競争力の高い新興国のプレーヤーに模倣されるリスクは？」というものがあります。言うまでもなく、そのようなリスクは常にありますが、HOYAは事業ストラクチャそのものを参入障壁に、市場シェアを奪われるリスクを低減してきました。

HOYAの事業は、光学技術を起点としながら、①材料化学―②要素技術―③量産技術―④事業化、という4要素が有機的に連なる強固なバリューチェーンを構築しています。



製品によって4要素の強度は異なり、ある製品では材料化学が、別の製品では量産技術の蓄積が、競合に対して最も高い障壁になっています。しかし重要なのは、これらが単独ではなく、組み合わせられて機能している点です。

例えば、HDD用ガラス基板事業にはかつて複数のメーカーが参画していましたが、安定した品質を保ちながら大量生産を継続できるノウハウを持つHOYAが市場に残りました。

さらにHOYAは、既存事業の延長線上に安住していません。FY26に発足した HOYA Incubation Laboratories (HILS) を通じて、事業の垣根を越えたR&Dと事業開発を推進し、将来の「次の小さな池」を長期視点で育てています。

HOYAは、派手なメッセージを発する企業ではありません。

しかし、

- 財務規律に支えられた高い資本効率
- 勝ち筋にのっとった市場選択
- 模倣が難しいバリューチェーン

が組み合わさることで、静かに、しかし確実に企業価値を積み上げるモデルを確立しています。

短期的な環境変化を乗り越え、その先も持続的にリターンを生み続ける。それが、投資対象としてのHOYAの本質的な魅力です。

おすすめコンテンツ

2025年度財務ハイライト

CEOインタビュー

CFOに聞く 財務ハイライト



**FY25は好調な業績を達成。
将来への大型投資と
規律ある資本政策を両輪に、
企業価値の持続的な向上を目指します。**



取締役兼代表執行役CFO
廣岡 亮

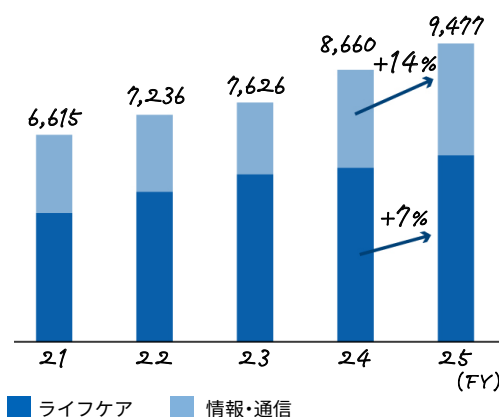
Q FY25を業績の面から振り返っていただけますか？

情報・通信事業が年間を通じて極めて好調に推移し、同事業の売上収益は14%増加しました。また、ライフケア事業についても堅調に成長し、7%の増収を達成しています。これら主力事業の伸長がけん引役となり、会社全体の売上収益および利益の着実な成長に結びつきました。

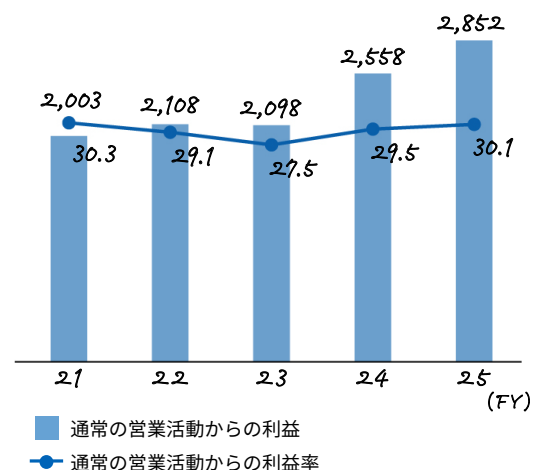
EUVブランクスはさらなる需要に対応するための設備投資の決定、HDD用ガラス基板は顧客獲得に向けたビジビリティの向上など、今後の成長に向けた土台作りができた1年でもありました。また、光学ソリューション（旧映像）事業も力強い成長を遂げました。これは、データセンター向け光トランシーバーで使用される偏光ガラス（CUPO）や、ウェアラブルデバイス向けのレンズなど、新しい製品群の需要が急増したことによるものです。

ライフケア事業については、為替ニュートラルベースでも1桁半ばの安定的な成長ができた1年でした。メガネレンズ事業は、D.I.M.S.（Defocus Incorporated Multiple Segments）テクノロジーを用いて小児の近視のために設計されたメガネレンズMiYOSMARTの販売が堅調に推移し、主要市場の1つである中国では次世代品（MiYOSMART iQ）の販売も開始しました。収益性の面でまだ課題は残りますが、通常の営業活動からの利益率20%を目指して売上の成長とコストの削減に取り組んでいきます。

売上収益（億円）



通常の営業活動からの利益・利益率（億円、%）



Q FY25は非経常的な特殊要因などはあったのでしょうか？

売上収益は前年比9%の増加となりましたが、税引前利益の増加率は26%と大きくなっています。これは主に、Q3において複数の要因が重なり、300億円超の一時的な収益を計上したことによるものです。

第一の要因は、過去に中国で設立した白内障用眼内レンズの合併会社に関するものです。将来の持分取得に備えて取得見積額を長期金融負債として計上していましたが、実際の取得額との差異が生じたため、その差額である235億円を一過性の収益として計上しました。第二の要因は、事業ポートフォリオマネジメントの一環として実施した事業譲渡によるものです。内視鏡事業に含まれていた一部製品および、その他事業に含まれていた音声合成ソフトウェアサービスの譲渡により、合計で70億円強の譲渡収益を計上しています。これらの一時的な要因により、当期の税引前利益は売上収益の伸びを大幅に上回る増加となりました。

Q 業績予想は出されていませんが、FY26の方向性はどのように考えていますか？

ライフケア事業、情報・通信事業ともに上向きの業績を維持し、会社全体でも増収・増益を図ります。

ライフケア事業では、内視鏡や眼内レンズにおいて中国市場の不透明さは残りますが、中国におけるMiYOSMART iQの拡販や、日本でのミヨスマート（日本市場での表記）の販売開始、コンタクトレンズの小売店舗の継続的な出店などにより、ライフケア全体では安定的な売上成長を見込んでいます。また、前期から構造改革に着手している内視鏡事業は、費用の合理化を継続することで、同事業がベンチマークとする通常の営業活動からの利益率に徐々に戻していく予定です。

情報・通信事業ではAI推論に欠かせない半導体チップ製造の原版となるマスクブランクス、活発なデータセンター投資と顧客基盤拡大が見込まれるHDD用ガラス基板、データ通信の高速化/高容量化を支えるCUPOなど、FY25からの成長モメンタムを維持する計画です。

Q EUVとHDDに大規模な投資を決定されました。その背景と、今後の設備投資/減価償却費の見通しについて教えてください。

EUVはシンガポールに、HDDはベトナムに、それぞれ新工場の建設を決定しました。EUVは既存顧客の需要増に対応するため、HDDは顧客拡大に備えるためと、それぞれ意思決定の背景は異なりますが、新工場稼働予定はFY28中と同じくらいの時期を見込んでいます。

Phase1の投資額はEUVで約420億円、HDDで約500億円を計画しており、FY27以降に本格的なキャッシュアウトが始まります。また、ブランクス事業・HDD事業ともに装置類の減価償却は3年の定額法を採用しているため、工場が稼働するFY28以降は投資額相応の減価償却負担増が見込まれます。一時的に収益低下圧力がかかりますが、成長によってこれを吸収し、情報・通信事業全体の通常の営業活動からの利益率を50%程度で維持します。

Q 中東情勢を発端とした原材料や輸送費の価格高騰等のリスクと対策は？

当社は、足元の中東情勢による影響を大きく3つの観点から捉えています。第一に売上への影響です。FY25Q4において、眼内レンズの中東向け売上が減少しましたが、当社全体の売上に占める割合は限定的であり、影響は軽微にとどまっています。

第二に、エネルギー価格の高騰です。エネルギーコストの上昇は、物流費や出張費などにも波及しており、今後も一定の上昇が見込まれます。当社としては、コスト管理の徹底により、全社的な影響を最小限に抑えていきます。

第三に、原材料に関する影響です。一部原材料において供給懸念や価格上昇が見られますが、影響は限定的です。全社的な管理体制の下、安定調達に努めるとともに、セカンドサプライヤーの選定・確保を進めていきます。

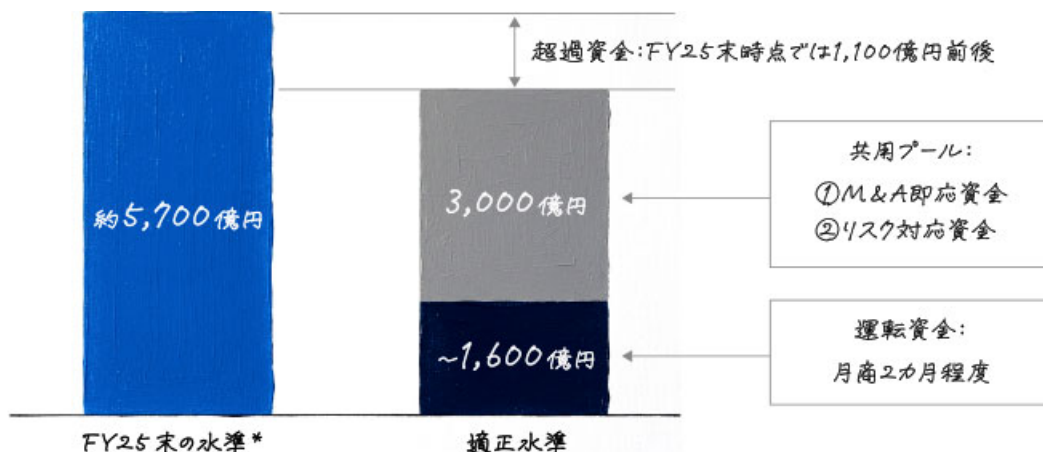
これらを踏まえ、当社固有の影響は限定的であると認識しております。一方で、原材料およびエネルギー価格の上昇といった外部要因については避けがたいものの、価格転嫁やコスト効率性の向上を通じて適切にコントロールしていきます。

Q 資本政策のアップデートがありました、その意図を改めて説明していただけませんか？

現預金を適正水準まで減らすことを骨子とした、資本政策のアップデートをおこないました。これまで一貫してお話してきた通り、成長投資を優先するために、ある程度、厚めの現預金を持つ一方で、それをむやみに積み上げるつもりはなく、株主の皆様にもしっかり還元していく。この基本的な考え方は、今回も変わっていません。

その原則の下、昨年度は配当と自己株式取得を合わせた株主還元を2,600億円超実施しました。一方で、為替の円安が進行したこともあり、外貨建て預金を多く保有している当社では、円ベースでの現預金残高が結果として増加し、前期末時点で約5,700億円となっており、この点については、マネジメントとしてもしっかり課題認識を持っています。

以上を踏まえて、当社が考える適正なネットキャッシュ水準を考えた際、運転資金として月商の2カ月程度に加え、成長投資やM&Aなど、機動的に意思決定をおこなうための共用プールとして、やや厚めの資金を確保しておきたいと考え、合計約4,600億円を現段階での適正な現預金水準と決めました。差額である約1,100億円の余剰なキャッシュは、今後おおむね3年の期間で、主に自己株式の取得を通じて減らしていく方針です。



おすすめコンテンツ

投資対象としてのHOYAの実力 ▲

CEOインタビュー ▲

CEOインタビュー

CEOインタビュー

社外取締役座談会

なぜ今、社内技術を結集する新組織「HILS」なのか。
オーガニック成長の進展を踏まえた
戦略的な背景と、次の10年を
見据えた取り組みについて、
CEOが語ります。



取締役 兼 代表執行役
最高経営責任者（CEO）
池田 英一郎

編集



池田さん、今回はかしこまったインタビューの代わりにチャット形式でざくばらんにいろいろお聞かせください。

池田



OKです。よろしくお願いします。

編集



FY25を振り返ってみて、一言で言うとどんな年でしたか？

池田



事業ごとで状況は結構違いましたので、なかなか一言で表すのが難しいですね。強いて言えば「オーガニック成長の機会をより盤石に固めた年」でしょうか。

編集



具体的にはどのような進展があったのでしょうか？

池田



ニアライン向けのHDD基板の顧客獲得、AI市場のさらなる拡大によるEUVブランクス需要増など、主力成長事業のレジリエンスが高まり、大規模な能力増強も決めました。

編集



オーガニック成長に力点を置いたご説明でしたが、M&Aは実施しないのでしょうか？

池田



CEO就任の2022年以来、M&Aの機会探索をおこなってきましたが、経済合理性を理由に見送ってきました。今後も機会はあるかと思いますが、大規模な内部投資が決まっている中期において最優先事項ではありません。

編集



確かに、HDD基板が500億円、EUV blanksが420億円程度と内部投資だけでかなりの規模ですね。当社の歴史上、これほどの大型投資のタイミングが重なるのは初めてだと思うんですが、資金面での心配はないのでしょうか？

池田



問題ありません。当社のキャッシュ創出力は非常に強いですし、バランスシートの余剰資金を減らす方針も発表しているくらいです。

編集



今回、発表した資本政策のアップデートのことですね。

池田



自社株買いを軸に、3年ほどの期間で現金の水準を落としていきます。

編集



すでにROEが25%と高いですが、バランスシートのスリム化により資本効率のさらなる向上を図るわけですね。

前向きな話が続きましたが、逆に心配な事がありますか？最近では中東情勢をはじめ地政学リスクも高まっていますが・・・

池田



当たり前ですが、外的環境由来のリスクをゼロにすることはできません。それらが起きた際にいかに影響を最小化するかがポイントです。

編集



事業ポートフォリオでリスクを分散するということでしょうか？

池田



その通りです。産業や地域、顧客へのエクスポージャーを分散させることで全体での影響を薄める考え方です。

事業単体の視点でも、固定費の柔軟なコントロールや価格転嫁などにより利益を守る文化とメカニズムがあります。何かが起きてもこうした対応を臨機応変におこなうことで当社は上場以来一度も赤字になったことがないのです。

編集



事業環境の変化が非常に早いなか、HOYAで「朝令暮改」が良い意味で受け入れられていると感じます。

話を少し変えます。中期的な成長軸はオーガニックなものでジビリティが上がっていると思いますが、長期目線での成長機会はどう考えていますか？

池田



無論、既存事業だけで持続成長はできませんので、次の10年～20年の目線での事業開発は最重要経営課題として取り組んでいます。

編集



そこはやはりM&Aがカギとなるのでしょうか？

池田



M&Aによる新規事業の獲得も選択肢としつつも、HOYAの成長の軌跡を改めて見返すと、社内ですでにあるリソースの掛け合わせに妙味があると思っています。

編集



と言いますと？

池田



HOYAに散らばっている光学技術や、量産技術などを結集することで将来的に成長ドライバーとなり得るシーズの開発ができと考えています。その発想を起点にFY26にHOYA Incubation Laboratories (HILS)という新しい組織を立ち上げていきます。

編集



いわゆるR&Dセンターのようなものなのでしょうか？

池田



R&Dセンターの役割を持ちつつ、事業化まで見据えた活動をおこなうのがポイントです。こういう組織は、概して研究そのものが目的化しがちですが、Product Realizationに向けて具体的な量産スキームや顧客の課題解決につながる提案まで一体的に動いていきます。

編集



しかし、このような組織をなぜ今立ち上げるのでしょうか？

池田



2000年代後半からの20年は、成長戦略をM&Aに据え、既存事業と異なる技術シーズの開発を止めていました。ところが、前述の通りM&Aはバリュエーションや収益性などの面で当社の基準に合うものがなかなかない。そのようななか、社内で協力して新しい技術・事業を創り出そうという機運が高まっていました。

編集



2～3年ですぐに成果が出るような性質の話ではありませんが、HOYAが持続的に成長するために、既存事業の中期的な成長のビジビリティが高まっている今だからこそ、種まきすることが大事なのです。

どんな事業が生まれるかワクワクします。本日はありがとうございました。



おすすめコンテンツ

[投資対象としてのHOYAの実力](#)
[2025年度財務ハイライト](#)

社外取締役座談会

CEOインタビュー

社外取締役座談会



持続的成長を実現する

経営判断とガバナンスの深化

モデレーター： 本日は、お時間をいただきありがとうございます。昨年度は中長期成長や投資判断の規律といった、テーマを中心に議論いただきましたが、本年度はこの1年間で実際にどのような進展があったのかを、具体的な動きを踏まえて伺えればと思います。HDD基板やEUV blanksでの投資意思決定、課題事業への対応、資本政策の見直しなど、いくつか大きな動きがありましたので、まずは成長投資の意思決定からお聞かせください。今回、MDとマスク blanksで合計920億円という大型投資が決定されています。HOYAとしても最大級の投資判断だと思いますが、この判断に至る背景についてどのように見られていますか？

需給を見極めた
堅実な投資判断



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

吉原：「やはり需給の構造が出発点です。需要がかなり先行しているなかで、それに供給能力を合わせにいく投資ですから、供給過多になってしまうような性質のものではないと見ています。HOYAのカルチャーとしても非常に堅実な判断だと思いますし、さらにこの領域はマーケットシェアが非常に高いので、将来の需要が実現する確度も高い。その意味では安心感はあると思いますが、取締役会としては、その前提や議論にブレがないかを改めて確認したという位置付けです」

技術優位で 市場構造を変革

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



佐藤：「構造的に見ても納得感があります。一見すると競争が激しくなりそうな成長市場であっても、HOYAは市場がまだ大きな注目を集めていない段階から投資を行い、技術力に加えて量産技術や顧客との関係を築いてきました。そのうえで需要を見極めながら供給を拡大しているので、単純な能力増強とは全く違う投資になっています。結果として参入障壁も高く、特定領域では非常に強いポジションを確立しているので、投資リスクも構造的に下がっていると見ています」

意思決定と 実行の速さが強み



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

西村：「過去に需要が落ち込んだ局面の経験もありますが、その後、お客様との関係強化にかなり力を入れてきています。今は顧客のフォーキャストに依存するのではなく、ネットワークやほかの情報も含めて見極める力が明らかに上がってきている。それに加えて、この会社は意思決定も実行もとても速い。前回も日本企業では考えられないくらいのスピードで生産調整をやりきった。その能力がある会社だと思っているので、この規模の投資でも安心して判断できると感じました」

蓄積された議論が 判断を支える

独立社外取締役
指名委員 報酬委員 監査委員
長谷川 隆代



長谷川：「取締役会のなかでも、普段から事業の方向性や顧客動向についてかなり深く議論されています。その積み上げがあるので、今回の投資についても細かい前提を一つひとつ確認するというより、『ああ、この流れでの投資ですね』と自然に理解できるものでした。事業の強さ、組織の強さ、それから説明の一貫性というのは大きいと思います」

信頼関係が 意思決定を支える



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

阿部：「基本的には再確認という感覚に近いですね。HOYAの慎重さは皆分かっているもので、そのうえで挙がってきている案件については、安心感があります。これまでのパフォーマンスも含めて、執行側との信頼関係がしっかりできているので、細かいプロセスを問い直すというよりは、この前提で問題ないですね、という確認です」

内部投資とM&Aの最適化

モデレーター：続いて、こうした投資判断の延長線上で、中期的な成長戦略として内部投資とM&Aのバランスをどう考えるかについてお聞きます。

吉原：「内部投資かM&Aかという二択で考えるものではなくて、会社として最大のリターンを上げるために、どの戦略を選択するのが最適かという視点で見えています。HOYAはマーケットリーダーのビジネスが多く、またその市場も成長しているという非常に恵まれた環境にあるので、その成長機会を確実に取り込むことがまず重要になります。その結果として、現時点では内部投資の優先順位が高く見えているだけであって、あくまで判断の軸は『どれが最適か』ということです」

西村：「HOYAは技術とともに、それを具体的にコスト競争力を有した生産プロセスに落とし込み、顧客に売り込む力で差をつけてきた会社だと思っていますし、実際に10年以上前から積み上げてきた研究が、今のIT事業の

ような形でしっかり実を結んできている。その意味で、社内にはまだまだワクワクするような種がたくさんあると感じています。そういうテーマに対して内部投資で取りにいくリターンは非常に大きいので、現状は内部投資を優先するという判断が自然だと思います」

佐藤：「M&Aもちろん重要な選択肢ですが、経済合理性だけでなくカルチャーの適合や自社の技術力への影響も含めて見ていく必要があります。M&Aに傾きすぎると内部の開発力が弱くなるリスクもあるので、そのバランスを踏まえて冷静に判断していくことが重要です」

長谷川：「どちらかを常に優先するというものではなく、その時々事業環境や機会に応じて最適な手段を選んでいく、というスタンスだと思います」

阿部：「今のHOYAを見ると、社内に面白いテーマがかなりあるんですね。そういうなかで、確実にリターンが見込めるものがあるのであれば、まずそこに投資するというのは非常に自然な判断だと思います」



HILSと長期成長基盤

モデレーター：その流れで、長期の成長の種まきとして位置付けられているHOYA Incubation Laboratories (HILS)について伺います。

長谷川：「これまでグループ横断で技術を統括する機能がなかったことについては、ずっと問題意識がありました。その意味で、今回の取り組みは非常に面白いと思っています。ただ一方で、どういうテーマを選ぶのか、それをどう事業につなげていくのかというところは、まだ見えていない部分もある。そこは、これからしっかり見ていきたいと思っています」

吉原：「長期的にHOYAの将来像を語る場になると思います。夢を描くこと自体は重要ですが、それが夢で終わらないように、どう実現していくかまで含めて見ていく必要がある。そのプロセスをしっかり支えていきたいと思っています」

西村：「HOYAは事業部の力が非常に強いのが特徴ですが、長期的に見れば事業部のなかだけではできないことも出てくる。そういう意味で、事業部の枠を超えて取り組む場として、あるいは人材の横のつながりを作る場としても、HILSには大きな意味があると思います」

佐藤：「全社の技術シナジーを見ながら、事業領域を広げていく役割になると思います。時間軸は既存事業と大きく異なりますが、単なる研究にとどまらず、ビジネスにつながる形にしていくことが重要です」

阿部：「細かく管理するというよりは、ある程度、任せてやらせるべきだと思います。そのなかで何が出てくるかを見ていくべきで、それができる余裕がこの会社にはあると思っています」

吉原：「横山さん*の存在は、かなり大きいと思います。今回こういう取り組みが具体化した背景にも横山さんがいるでしょうし、人選としても非常に良い。プロセスや進捗をしっかりと見て評価していきたいですね」

長谷川：「技術だけでなくビジネスや社会性も含めた形で評価していくフレームを見ていってほしいという話もしています」

佐藤：「研究者とビジネス人材の組み合わせという観点も重要になってくると思います」

課題事業とリスク管理

モデレーター：続いて、課題事業についてです。昨年度の議論でも課題事業への対応が大きなテーマでしたが、内視鏡事業の構造改革について、この1年の進捗をどのように評価されていますか？また、それ以外にグループ全体で課題と認識されている領域があればお聞かせください。

阿部：「正直、スタートまでに時間はかかったと思いますが、現状はまだ入り口に立った段階です。方向性は見えてきていますが、これからどういう手を打っていくかが本番だと思います」

佐藤：「CEOから中長期の戦略マップが示されて、そのなかでの具体的なアクションとして進んでいるという点は評価しています。方針と実行がきちんとつながっている」

吉原：「ポートフォリオマネジメントの一環として取り組まれているもので、HOYAの物差しで全事業を見ているということの表れでもあります。まだこれからではありますが、重要な取り組みだと思います」

西村：「究極的には、HOYAが求める利益率や資本効率の水準にはまだ達していないと思います。ただ、課題認識は共有されていて、それに対する手も打たれている。その意味では、安心感があります」

阿部：「もうひとつ、事業とは別の観点で言うとサイバーセキュリティです。ITインシデントから1年以上が経っていますが、一般論としてリスクは下がっているところか、むしろ上がっていると認識しています。取締役会でも、しつこいくらいに何度も課題提起をしています。どこかの会社が必ず狙われる時代なので、最大の注意を払う必要があるし、仮に起きた場合にどうダメージを最小化するか、リスク低減まで含めて備えておくことが重要だと思います」

※編集注：内視鏡事業については、2026年7月31日開催の取締役会において、事業譲渡その他あらゆる戦略的選択肢の検討開始が決議されました。

資本政策と効率性

モデレーター：ここで資本政策について伺います。現預金水準を4,600億円と明確にし、資本効率を高める方針が打ち出されました。一部投資家からは、なお水準が高いという見方もありますが、この点はどのように考えていますか？

佐藤：「キャッシュリッチであることは事実ですが、資金需要を一番理解しているのは会社です。その前提で設定されている以上、会社としての考え方を丁寧に説明していくことが重要だと思います」

吉原：「キャッシュ水準の議論があるのは理解していますが、不確実性の高い経営環境と豊かな投資機会を考慮すれば、健全な水準だと考えています。今は、資本効率を含めた経営KPIを継続して高水準で維持するための議論を深めています」

阿部：「AIに引っ張られてボラティリティが高い環境でもありますし、そのなかでこの水準というのは妥当だと思います。短期的な見方だけで判断すべきではないと思います」

長谷川：「重要なのは、自分たちの資産をどう使っていくのかを経営としてきちんと説明することだと思います」

経営の質と実行力

モデレーター：最後に、この1年を振り返っての経営の質について伺います。配当方針の見直しや資本政策の明確化、HILSの立ち上げなど、大きく見えにくい部分も含めて着実な変化が進んでいると思いますが、どのように評価されていますか？

吉原：「まず売上・利益ともに過去最高で、モメンタムとしては非常に良い状態にあると思います。それに加えて、機会を取り込むスピードが非常に速い会社になっていると感じています」

西村：「就任当初に挙がっていた人材や組織の課題についても、年々進化が見えていると思います。池田さんらしい経営が徐々に形になってきている」

佐藤：「中期戦略をベースにポートフォリオを見直しながら着実に実行している。できないことを派手に言うのではなく、実際にやって成果を出しているという点で、非常に健全な経営だと思います」

阿部：「池田さんはCEO就任当初と比べると、安定感はまったく違います。さまざまな問いに対しても非常に真面目に100%答えるし、必要なデータもきちんと出てくる。やっていることに対する自信が出てきていると思います。一方で、今のAI関連の環境がこのまま続くのかという点については、冷静に見ていますし、その前提で次の打ち手も考えていると思います」

長谷川：「池田さんの技術への理解の深さと、全体への目配りの広さは非常に印象的です。この会社を一番よく知っている経営者だと感じますし、経営が安定してきたことで、より長期的な技術の取り組みにも踏み込めるようになってきていると思います」

*HOYA Incubation Laboratories（HILS）のエグゼクティブディレクター。1997年にHOYA入社後、情報・通信分野からライフケア分野にわたり、幅広い事業分野でキャリアを重ねる。HDD基板、メガネレンズなど情報・通信事業からライフケア事業にわたる幅広い事業領域において研究開発や知財戦略をリード。事業横断・機能横断の視点を活かし、HILSを牽引している。

投資対象としてのHOYAの実力

2025年度財務ハイライト

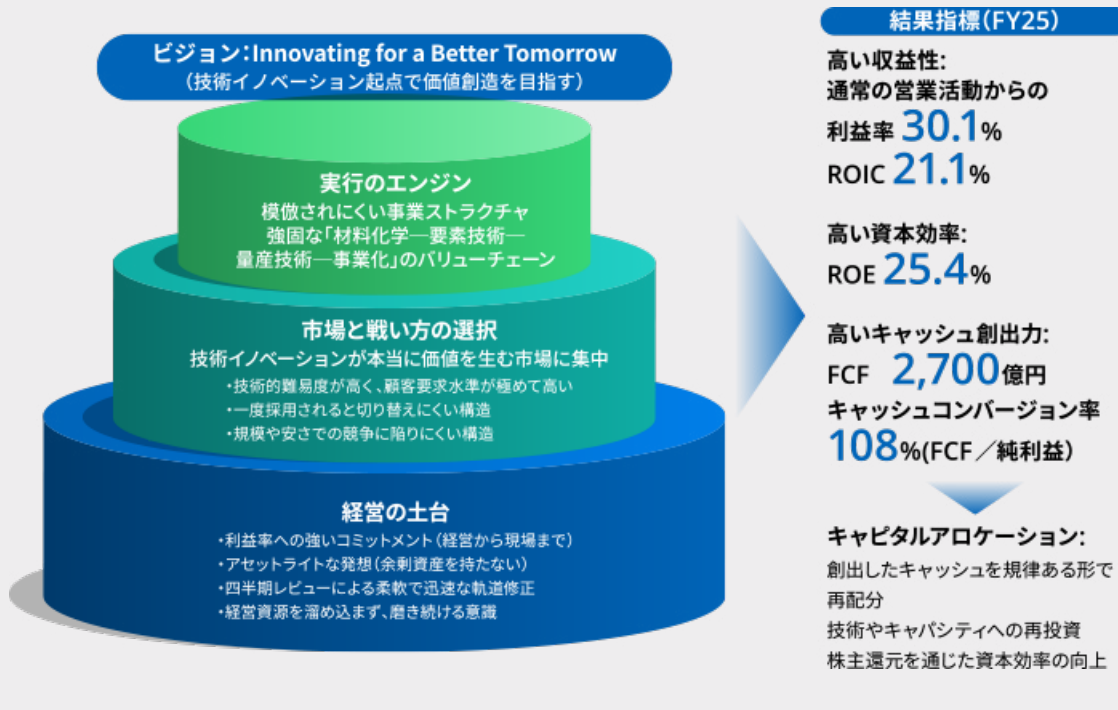
HOYAの 価値創造



HOYAはこれまで、いわゆる「統合報告書テンプレート」に沿った価値創造モデルを開示してきました。しかし、インプット-プロセス-アウトカムの循環モデルのような一般化された枠組みでは、HOYAの持続的な高収益性や資本効率

の源泉である経営上の選択と実行のロジックが十分に伝わらないとの認識に至りました。2026年の統合報告書では、形式的な循環モデルから離れ、HOYAの実際の経営を動かしている価値創造プロセスを再構築しています。

HOYAの価値創造モデル



本価値創造モデルが示しているのは、一過性の成功要因や個別事業の強さではありません。HOYAが長期にわたり安定した高収益と高い資本効率を実現してきた背景には、価値創造を再現し続けるための明確な経営ロジックがあります。

HOYAにおける価値創造の特長は、「良い製品が当たった」「市場環境に恵まれた」といった偶然性に依存していない点です。技術イノベーションを起点に「市場選択→実行→資本配分」という一連の意思決定を、同じ思想と規律の下で繰り返すことにより、**価値創造の再現性を高めています。**

技術イノベーションを起点とする市場選択

HOYAは、技術的難易度が高く、顧客の要求水準が厳しい領域においてこそ、イノベーションが本質的な価値を生むと考えています。近視進行などの眼科領域の課題や、情報社会を支えるITインフラの基盤技術は、社会的に重要であると同時に、高度な技術力を持つ企業でなければ応え続けることができない市場です。こうした市場では、表面的な規模拡大や価格競争ではなく、技術力と信頼性が競争の軸となるため、持続的な経済価値の創出が可能になります。

バリューチェーンを軸とした強固な実行力

市場選択の後に続くのが実行のエンジンです。当社は「光学技術の会社」という括りで語られることが多く、これは間違いではありませんが、一方で「技術一本鎗」で事業を拡大させてきたわけではありません。光学技術を起点としつつ、【材料化学―要素技術―量産技術―事業化】のバリューチェーンを構築することで、模倣されにくい事業体制を確立し、成長してきました。製品や事業ごとに前述のバリューチェーンの構成要素の力点は異なりますが、強み一点突破ではなく、バリューチェーン全体での総合力で勝ち筋の再現性を高めています。

結果として生まれる経済的価値と、キャッシュアロケーション

こうした一連のプロセスの結果として、HOYAは高い利益率、ROIC、キャッシュフローを安定的に創出してきました。重要なのは、**これらはあくまで結果指標に過ぎず、ゴールや目的ではない点です**。生み出した経済的価値を次の成長機会や株主還元へと規律ある形で再配分することが重要と考えています。資本を溜め込むのではなく、再び技術イノベーションと市場選択に戻すことで、HOYAの価値創造モデルは時間を超えて機能し続けます。

土台にあるのは、数字で自身を律するカルチャー

最後に、再現性の源泉としてDNAレベルで組み込まれた財務規律とカルチャーです。利益率への強いコミットメント、アセットライトな発想、四半期ごとのレビューによる柔軟な軌道修正。これらは目標や方針ではなく、HOYAの経営を日々動かしている前提条件です。この土台があるからこそ、事業環境が変化しても、価値創造のロジックを崩すことなく再現し続けることができます。HOYAの価値創造は、「Innovating for a Better Tomorrow」というビジョンの下、技術イノベーションを起点とした意思決定を再現し続けることで実現されています。私たちは、利益を生み続ける構造を通じてこそ、社会的に意味のある価値を持続的に提供できると考えています。



リスクマネジメント

リスクマネジメント

リスクマネジメントフレームワーク

当社グループでは、サステナビリティ関連リスクとともに、事業環境の変化に伴う事業リスクおよび財務リスクについても、全社的な枠組みの下で統合的に管理しています。

当社グループのリスクマネジメントフレームワークにおいては、執行役をはじめとする執行側が、各事業部門およびグループ本社の各機能部門を通じてリスクの識別、評価、対応および改善を行い、取締役会がグループ全体の重要リスクおよびリスク管理体制の監督責任を担っています。また、監査委員会は、内部監査結果などを通じて、リスク管理体制の整備・運用状況およびその有効性を独立した立場からモニタリングしています。

こうしたリスクマネジメントを支える体制として、いわゆる「3つのディフェンスライン」に基づく統制フレームワークを構築・運用しています。すなわち、各事業部門がリスクの識別・管理を担う第一線、コンプライアンスおよび各機能部門が統括・支援を行う第二線、内部監査部門が独立した立場から監査を実施する第三線が相互に連携することで、リスク管理の実効性を担保しています。内部監査部門は監査委員会の下に設置され、同委員会の方針および計画に基づき監査を実施し、その結果を適宜報告しています。監査委員会はこれらを通じて、リスク管理体制の有効性を独立した立場からモニタリングしています。

事業リスクについては、当社が多様な製品および市場において事業を展開していることを踏まえ、各事業部門が主体となり、オペレーションリスクや地政学リスクを含む各種リスクを、個別の市場動向、競争環境、事業戦略の進捗状況などに基づいて識別・評価・対応しています。重要事項は、適時、事業部長からグループ本社の関係部門および執行役に報告されるとともに、取締役会にも定期的に報告されています。取締役会は、報告内容を審議し、重要な事業リスクへの対応状況およびリスク管理体制の有効性を監督しています。加えて、複数の事業部門に共通して重要性の高い分野については、執行役以外のCXO（チーフインフォメーションオフィサー、チーフHRオフィサー、チーフコンプライアンスオフィサー）を配置し、担当分野のリスク状況および対応の進捗を執行役および取締役会に報告し、実効性の確保に努めています。

財務リスクについては、資金管理に加え、財務報告および内部統制に係るリスクを対象として、経理・財務機能および内部監査機能が連携してモニタリングおよび評価を行い、その結果を執行役および監査委員会に報告しています。併せて、会計監査人による監査および内部統制報告制度（J-SOX）に基づく評価・改善活動を継続的に実施することで、正確かつ適時な財務報告の確保を図っています。

さらに、グループ本社の財務部内にある内部統制担当が、各事業部門における内部統制の整備・運用状況を統括し、定期報告を通じてPDCAサイクルの実行状況をモニタリングしています。内部統制の有効性に重要な影響を及ぼす事象が生じた場合には、必要な対応および改善が図られます。これらの取り組みについては、監査委員会における審議・監査結果を通じて取締役会へ報告され、取締役会はグループ全体のリスクマネジメント体制を監督しています。

また、重大な危機が発生した場合には、CEOを本部長とする危機管理本部を設置し、全社横断的な体制の下で迅速な意思決定および対応を行います。

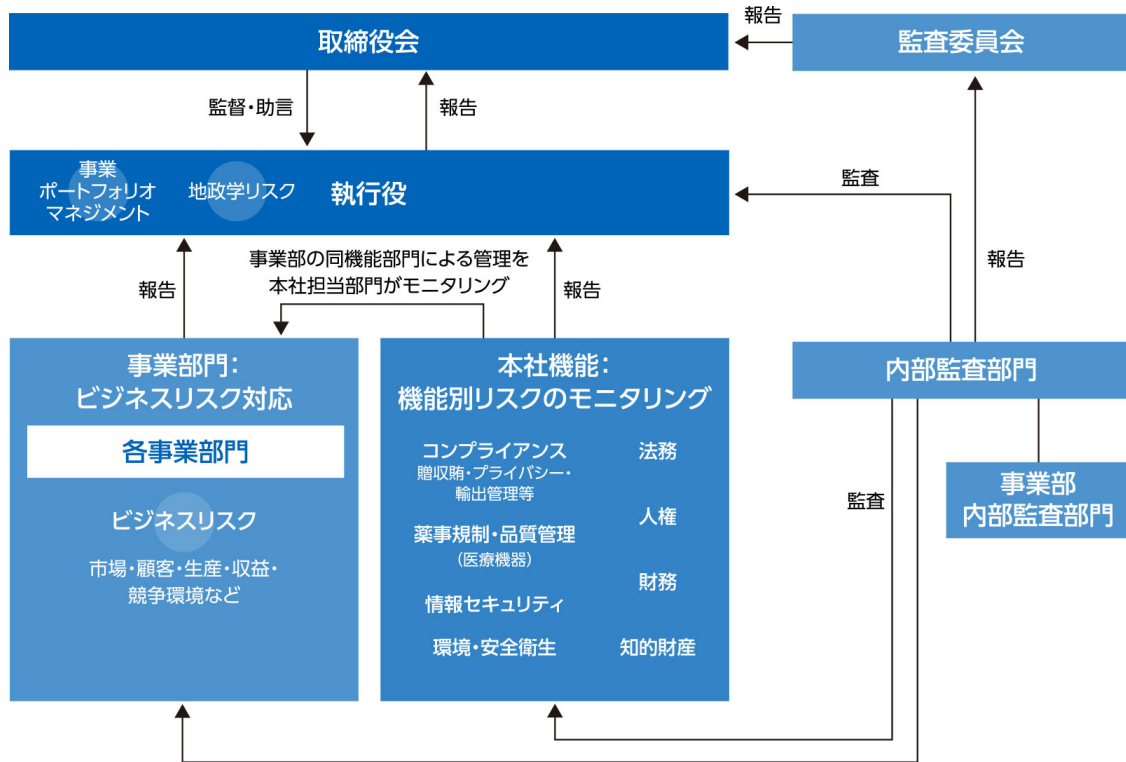
関連記事

・ [情報セキュリティ](#)
・ [人的資本](#)

・ [プライバシー保護](#)
・ [製品安全・品質](#)

・ [コンプライアンス](#)
・ [環境](#)

全社リスク管理体制図



特定した事業リスクと対応策の一例

1) 事業ポートフォリオの強化と中長期成長戦略

リスク

当社は、持続的な成長の実現に向け、主に眼科領域および情報・通信領域を中心とする事業を展開しています。重点成長事業の拡大を進めるとともに、中長期的な成長を支える新たな事業機会の創出にも取り組んでいます。一方で、情報・通信領域は半導体や電子機器向けの中間部材を中心に製造する事業の特性上、最終市場の需要や顧客の設備投資動向の影響を受けやすく、市況の悪化によって収益が大きく変動するリスクがあります。また、当社は事業部制を採用しており、各事業部がそれぞれの事業価値の最大化を目指して運営されています。そのため、事業部間の連携やシナジー創出の優先度が相対的に低下し、新規事業や新たな成長機会を逸するリスクがあります。

さらに、M&Aについては、当社の収益性や資本効率に見合う案件が限られることから、投資機会が狭まる可能性があります。また、不適切な案件への投資は当社グループの高い収益性を損なうリスクを伴います。

対応策

情報・通信領域における市況変動リスクに対しては、異なる特性を有する事業をバランスよく保有することで事業ポートフォリオの最適化を図り、グループ全体の業績安定化に努めています。

また、M&Aについては、引き続き厳格な財務規律を維持しながら成長投資とのバランスを慎重に見極め、投資判断をおこなっていきます。

加えて、2026年度中には、各事業部が有するコアコンピテンシーを掛け合わせるなどの横断的な取り組みを通じ、将来の成長につながる技術シーズの創出を目的としたHOYA Incubation Laboratories (HILS) の立ち上げを予定しており、その準備を進めています。

これらの取り組みを通じて、M&Aによる成長に加え、オーガニックな成長基盤の強化を推進し、長期的な競争優位性の確立と持続的な企業価値の向上を目指しています。

2) 地政学・サプライチェーン

リスク

グローバルに展開する事業において、調達・物流を含むサプライチェーンは広範な地域に依拠しており、地政学的な環境変化や貿易規制の動向、特定地域への依存状況などにより、供給環境に影響が生じる可能性があります。その結果として、部材調達のタイミングや調達環境に一定の影響が生じる場合には、製品供給や収益機会に影響を及ぼす可能性があります。

対応策

自社拠点の分散によるリスク回避に加え、サプライチェーンの安定性を確保する観点から、複数の調達先の確保や供給網の分散化を進めています。併せてサプライチェーンの状況を継続的に把握し、外部環境の変化に柔軟に対応できる体制の強化に努めています。

情報セキュリティ

HOYAグループは、情報セキュリティを、グローバル事業の安定的な運営およびステークホルダーからの信頼を支える重要な経営基盤の一つと位置付けています。デジタル化やビジネスの相互接続が進展するなか、技術情報や個人情報を含む重要な情報を適切に保護し、安全に利用できる環境の維持に努めています。

また、情報資産や情報システムは、社内業務のみならず、顧客、ビジネスパートナーを含む外部ステークホルダーにも影響を及ぼす可能性があることから、情報セキュリティをグループ全体のリスクマネジメントにおける重要な領域の一つとして位置付けています。

ガバナンス

当社では、情報セキュリティに関するグループ横断的なガバナンス体制の強化を進めています。最高経営責任者（CEO）の統括の下、Chief Information Officer（CIO）が主導し、本社のグループデジタル部門が、より強固なグループ共通のセキュリティ方針と基盤を構築し各事業部門へ展開しています。またサイバー攻撃を受けた場合などの危機対応体制の整備を推進しています。

併せて、主要なリスクシナリオの特定や対策の優先順位付けを通じて、ガバナンス体制のさらなる強化を進めています。これらのリスク状況および対応施策については、少なくとも年1回、CIOから取締役会に報告され、取締役会の監督の下、継続的な改善を図っています。

さらに、内部監査部門による監査を通じて、情報セキュリティ管理体制の有効性評価と改善点の特定をおこない、リスク管理および対策の実効性向上に努めています。

方針

情報資産の保護に関して、アクセス管理、情報システムの安全運用、インシデント対応、ならびにサプライヤーを含む第三者への対応などを含む情報セキュリティ方針および関連ガイドラインを整備しています。これらの方針はグループ全体に適用され、外部環境の変化を踏まえ継続的に見直しや強化をおこなっています。

個人情報保護については、コンプライアンス部門に責任者としてGlobal Head of Privacyを置き、グループデジタル部門と協働し、アクセス管理、利用目的に沿った適切な取り扱い、インシデント対応を含めて管理しています。また、サプライヤーや外部サービス提供者に対しても、契約や「HOYAサプライヤー行動基準」を通じて適切な管理を求めています。

さらに、責任ある利用を確保し、機微情報を適切に取り扱うための生成AI（GenAI）を含むデジタル技術の利用に関する方針・ガイドラインを整備し、イノベーションの促進とリスク管理の両立を図っています。

対策・教育

情報セキュリティ対策の強化にあたっては、技術的対策に加え、人的要因の重要性を認識しています。PCなどの端末を使用するすべての従業員を対象に、毎年セキュリティ意識向上トレーニングを実施するとともに、フィッシング対策訓練や日常的な注意喚起を通じて、実践的な対応力の向上を図るとともに、インシデントやヒヤリ・ハット事例の共有により、適切な対応の定着を進めています。また、インシデントや不審な活動については、定められたインシデント報告・エスカレーション手順に基づき対応し、重要度に応じた優先度判定を経て、封じ込めから復旧に至る一連の手順を管理・実施しています。

技術面では、情報セキュリティ対策ソフトウェアの更新やパスワード管理の強化、侵入テスト（ペネトレーションテスト）などのセキュリティ検証や脆弱性分析の実施を通じ、対策の高度化を継続しています。

これらの「人・プロセス・技術」の継続的な改善を通じて、情報システムのレジリエンス向上とリスク低減を図り、グローバルに展開する事業の持続的な成長を支えています。

コンプライアンス



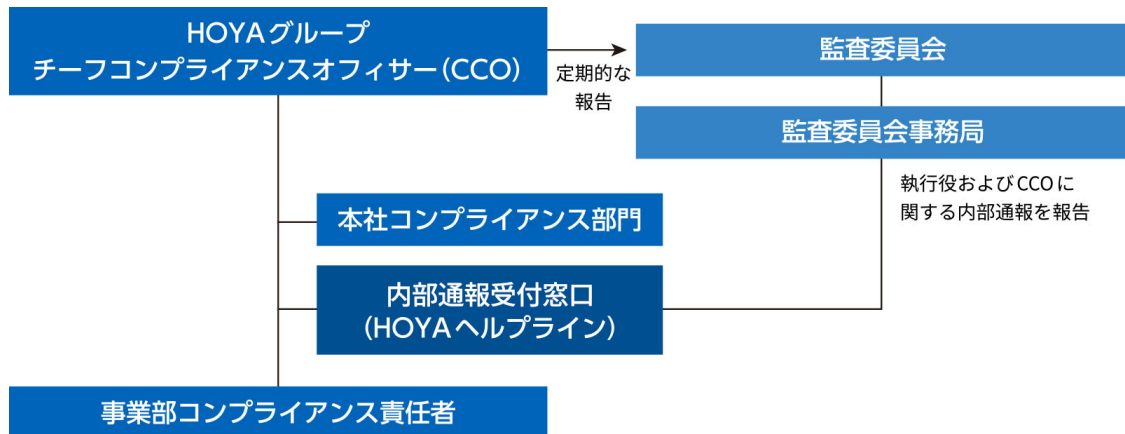
コンプライアンス

コンプライアンス推進体制

HOYAグループでは、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設置するとともに、各事業部にコンプライアンス責任者を配置し、贈収賄やハラスメントなどの重要課題に関する方針策定および監督をおこなっています。

本社コンプライアンス部門は各事業部門と連携し、これらリスクに対する予防・モニタリングや個別事案への対応を支援しています。また、教育・研修や通報制度の運用を通じて不正の未然防止と早期発見を図り、重要事項は取締役会へ報告しています。

なお、内部通報受付窓口（HOYAヘルプライン）は本社コンプライアンス部門が統括しており、通報内容はCCOから監査委員会に定期的に報告されています。また、執行役およびCCOに関する通報については、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対応しています。



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、グローバルに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。本制度は、取引先を含むグループ内外からの通報を受け付け、法令や「HOYA行動基準」に違反する行為を早期に把握し、通報者の保護を図りつつ、迅速かつ適切に自浄作用を働かせることを目的としています。通報に関する情報は、CCOから監査委員会へ四半期ごとに報告されています。

HOYAヘルプラインでは、24時間多言語対応のWeb受付、現地語での相談対応、匿名通報の受付など、相談しやすい環境を整備しています。また、法令に準拠した運用規定を定め、通報者や相談者に対する不利益行為（解雇・減給・異動・いやがらせなどの報復措置を含む）を一切禁止するとともに、通報者の秘匿性を確保し、通報の有無や内容の機密性に十分配慮して対応しています。

各案件については、本社コンプライアンス部門の専任者が進捗を定期的に確認し、適切な対応を確保するとともに、解決後は、速やかに『Case Closed』として記録し、相談者へのフォローアップがされていることを確認します。こうした運用を通じて、相談対応プロセスの透明性と信頼性を確保し、相談者が安心して利用できる体制を維持しています。

2025年度の内部通報件数は406件で、そのうち職場環境に関連するものが45%、会社の制度に関連するものが30%を占めました。近年の通報件数の増加は、ヘルプラインに関する継続的な啓発活動や相談しやすい環境整備の進展、ならびに従業員のコンプライアンス意識の高まりを背景に、制度・ルールに関する問い合わせなど、確認や相談を目的とした内容が一定程度含まれていることによるものです。

また2023年度以降、ハラスメントに関する案件については、人事部門が受け付けた案件も本社コンプライアンス部門と共有し、組織的に再発防止施策やトレーニングの強化に活用しています。こうした取り組みにより、早期の相談・問題提起を通じたリスクの未然防止と職場環境の改善につなげており、今後も安心して利用できる相談体制の維持・強化に取り組んでいきます。

なお、2025年度の内部通報のうち、当社事業に重大な影響を与える事案はありませんでした。

内部通報件数（グローバル）

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
通報件数	180	170	280	297	406
従業員数に対する比率※	0.49%	0.39%	0.66%	0.63%	0.90%

※導入対象国に所属する全従業員数に対する比率

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、その指針として、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、法令や社会環境の変化を反映しながら改訂を重ね、コンプライアンスの基本方針として、職場での活動のなかで行動指針を確認し、社員の意識啓発に活用しています。

また、グローバルに事業を展開する当社の状況を踏まえ、同基準を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。2025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99.5%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。

プライバシー保護

HOYAグループは、個人情報の保護を、グローバルでの事業拡大やデジタル化の進展に伴う、重要な経営課題のひとつとして位置付けコンプライアンスおよびリスクマネジメントの重要な要素として管理しています。また、サプライヤーやビジネスパートナーに対しても、契約や「HOYAサプライヤー行動基準」を通じて、適切な管理を求めています。

ガバナンス

当社は、コンプライアンスおよびリスクマネジメントの枠組みと統合した、グローバルなプライバシーガバナンス体制を構築し、プライバシーに関するリスクを全社的なリスクマネジメントのなかで管理しています。これらの取り組みは、CCOによる監督の下、Global Head of Privacyが活動を推進し、少なくとも年1回、取締役会に報告されています。取締役会の監督機能を通じて、プライバシー管理対応の強化と実効性の確保を図っており、また、プライバシーおよびデータ保護方針の遵守状況について、内部監査を実施し、ガバナンス体制の強化にも取り組んでいます。

あわせて、個人情報漏えいなどのインシデントに備え、報告、調査、必要に応じた関係当局や対象者への通知などの対応手順を整備・運用するとともに、規制動向や事業環境の変化を踏まえた継続的な改善をおこなっています。

方針・体制

当社のプライバシーおよびデータ保護への取り組みは、HOYAのプライバシー管理の全体設計を整理したグローバルプライバシーフレームワークに基づいています。この枠組みにより、ガバナンス体制や役割と責任、プログラムの基本的な運用方法を明確化し、すべての事業部門および拠点に適用しています。また、グローバルデータ保護方針を定め、個人情報の適法かつ適正な取り扱いに関する基本原則と要件を規定しています。また、各国・各地域の法規制に対応するため、グローバル基準との整合性を保ちながら、現地法令への準拠を図っています。さらに、個人情報の利用方法や保護措置については、透明性確保の一環として、[プライバシー通知](#)を会社ウェブサイト上で公表するとともに、個人情報の開示・訂正・削除などの要請に対応する体制を整えています。これらの枠組みを各事業の特性も踏まえてグループ全体に適用することで、グローバルに一貫性を保ちつつ実効性の高いプライバシー対応を推進しています。なお、当方針は、当社グループの事業活動に関連して個人情報を取り扱うすべての従業員、契約社員および第三者に適用されます。

リスク管理および統制

リスクの高い個人情報の取り扱いについては、データ保護影響評価を実施し、事前にリスクの把握と適切なリスク低減措置を講じています。また、システムや製品、業務プロセスの設計段階からデータ保護を考慮する「プライバシー・バイ・デザイン」の考え方を推進しています。

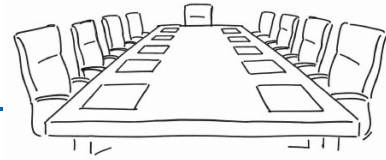
さらに、第三者の利用や越境データ移転に伴うリスクについても、契約および技術的な保護措置を通じて適切に管理しています。

教育・啓発

全従業員を対象にデータ保護に関する研修を必須とし、入社時研修および毎年の定期的な教育を通じてプライバシー意識の向上に取り組んでいます。

さらに、リスクの高い業務を担う部門では、役割に応じた専門的な研修も提供するとともに、各事業部門におけるPrivacy Lead（各事業部門の現場で、プライバシー対応を実務として推進する担当者）の育成・強化を通じて、組織全体での対応力の向上を図っています。

コーポレートガバナンス



従前よりモニタリングボードとしての機能を担ってきた取締役会ですが、今般のコーポレートガバナンス・コードの改訂を期に、さらに事業戦略とサステナビリティの統合について検討を深めていきます。



執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー 中川 知子

基本的な考え方

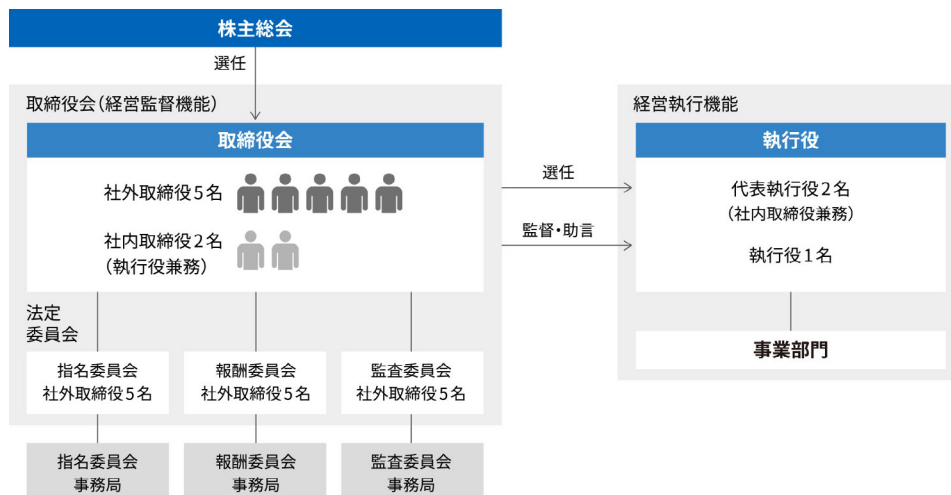
当社は、コーポレートガバナンスを経営上の最重要事項のひとつと捉え、企業価値の最大化を目指して経営を推進しています。ステークホルダーに対する公平性を基本とし、社内の論理に偏らない経営を確保するため、2003年6月に取締役の半数以上を社外取締役とすることを定款に定め、社外取締役は、企業価値の向上という観点から、客観的、大局的に執行役による経営の監督ならびに助言を積極的に行っています。また業務執行については、その権限と責任を執行役に持たせることで、意思決定の迅速化と経営の効率化を図っています。定款の変更は、会社法および当社定款に定める決議要件に基づき、株主総会の承認を経て実施しています。

さらに、取締役会において[コーポレートガバナンスガイドライン](#)を策定し、ガイドラインの見直しを通じてコーポレートガバナンスの体制の向上に努めています。

体制

当社は「指名委員会等設置会社」の体制を採用しています。本体制では、業務執行権限を執行役に委任することで、迅速な事業運営を実現するとともに、「指名委員会」「報酬委員会」「監査委員会」の3つの法定の委員会を設置し、いずれも社外取締役で構成することで、取締役会による経営の監督機能の実効性を確保しています。これにより、経営の執行と監督を明確に分離し、経営の効率性と健全性・透明性の向上を図っています。また医療機器事業を展開していることを踏まえ、メディカル分野に知見を有する社外取締役3名で構成される任意のヘルスケア・コンプライアンス委員会を設置し、該当事業での規制対応状況のモニタリングを行っています。

コーポレートガバナンス体制模式図（2026年6月26日現在）



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（2026年6月末日時点）、原則として年10回定例取締役会を開催しています。取締役会では、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、活発で緊張感のある審議がおこなわれています。また、重要な法改正やコーポレートガバナンスに関する動向については、外部専門家による講義などを通じて、必要な情報を適時に把握するよう努めています。

2025年度の実績は取締役7名のうち、2名は女性でした。取締役会は10回開催され、1名が90%、残りの取締役は100%出席しています。（2025年度中には、会社法第370条に基づく取締役会の書面決議を実施した案件がありますが、上記出席状況の算定には含めておりません。）

取締役会では取締役会規定に基づき、法定事項に加え、事業ポートフォリオの検討、四半期予算および決算の承認、リスクマネジメント、M&A案件や執行体制の審議のほか、サステナビリティやコンプライアンスに関するグループ方針の承認を行っています。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、当社では、取締役会および委員会の運営と実効性について、年1回アンケートによる評価を実施し、その結果を取締役会で分析しています。2025年度の第三者によるアンケート評価結果の概要は以下の通りです。

- 取締役会は、適切な規模・メンバーの下、その役割を果たしている。
- 運営面では、資料の早期配布、開催頻度に検討余地はあるものの、適切に運営されており、中長期的な戦略について良質な議論が交わされるようになった。
- 指名・報酬・監査に加え、ヘルスケア・コンプライアンス委員会においても、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。
- 前年度の評価において、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。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、執行側からの適時適切な状況報告により、取締役会における深い議論ができていた。
- 今後はグループとしての体制の在り方や中長期的な視点での投資やリスク管理に関する議論の継続が必要と認識。

今後、議論をさらに深めるため、取締役会の運営の継続的な改善のほか、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の深化、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まいります。

取締役のご紹介

独立社外取締役



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

8年

所有する当社株式数

400株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）



独立社外取締役

指名委員会委員長 報酬委員 監査委員 ヘルスケア・コンプライアンス委員

阿部 康行（あべ やすゆき）

（1952年4月17日生）

取締役在任期間

5年

所有する当社株式数

400株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）



独立社外取締役

指名委員 報酬委員 監査委員

長谷川 隆代（はせがわ たかよ）

（1959年10月15日生）

取締役在任期間

4年

所有する当社株式数

400株

取締役会への出席状況

9/10回（90%）



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

4年

所有する当社株式数

400株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）



独立社外取締役
報酬委員会委員長 指名委員 監査委員
佐藤 基嗣（さとう もとつぐ）
（1956年10月17日生）

取締役在任期間

3年

所有する当社株式数

0株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）

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

4年

所有する当社株式数

7,300株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）



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

取締役在任期間

4年

所有する当社株式数

12,800株

取締役会への出席状況

10/10回（100%）

取締役の平均在任期間は4.57年です。
各取締役の略歴は[WEBサイト](#)をご確認ください。

社外取締役のスキル・マトリックス

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

執行役

当社では指名委員会等設置会社の制度の下、取締役会の権限の一部を執行役に委任し、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、それぞれ取締役会が定めた分掌に基づき業務執行を統括しています。

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するとともに、その進捗を管理しています。四半期ごとに全執行役出席の下、全事業部門を対象とした予算会議を開催し、年間計画の進捗確認および次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。なお取締役兼務のCEOおよびCFOのほか、CSOも毎回取締役会に出席し、議論に参画しています。



代表執行役 最高経営責任者 (CEO)

池田 英一郎 (いけだ えいいちろう)



代表執行役 最高財務責任者 (CFO)

廣岡 亮 (ひろおかりょう)



執行役 チーフサステナビリティ (ESG) オフィサー

中川 知子 (なかがわ ともこ)

詳細は[WEBサイト](#)をご確認ください。

委員会

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

	法定／ 任意	委員長	メンバー	FY25 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	7回	1名:85.7%、 その他委員: 100%	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	1名:83.3%、 その他委員: 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	10回	1名:90%、 その他委員: 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	3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者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、税務などの職業的専門家としての地位に就いている者であること
- 当社が開催する取締役会に少なくとも75%参加できること
- HOYAグループと重大な利害関係がなく、独立性を保つことができること



■社外取締役候補者の独立性基準

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

<HOYAグループ関係者>

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

<主要株主>

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

<大口取引先関係者>

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

<専門的サービス提供者（弁護士・会計士・税理士・弁理士・司法書士等）>

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

<寄付など>

- ・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
- ・そのほか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。報酬委員会は役員報酬に関する方針にのっとり、個人別の報酬の内容を決定します。

監査委員会

監査委員会は、各会計年度の監査方針・監査計画を策定し、これに基づき会計監査人から期中往査報告、期中レビュー中間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。併せて、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確認します。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。

主な活動内容：

- 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

2025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、抽出された課題については、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通じて意見交換をおこない、さらなる提言・助言につなげています。

ヘルスケア・コンプライアンス委員会

HOYAグループでは、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徹底を目的として、「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、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、各国法令に精通した外部専門家の助言を踏まえつつ、委員が執行部門に提言・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、委員会での審議内容は、その都度委員長より取締役会に報告されています。

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（リストラクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」といいます。））で構成しています。

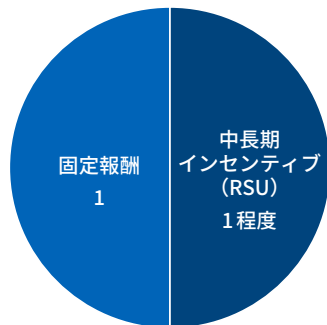
固定報酬は、基本報酬に加え、各委員会の委員・委員長としての報酬から成り、当社の経営環境、社外専門機関調査による他社水準、役職・職責などを考慮して適切な水準で設定しています。

RSUは、2022年度よりストック・オプションに代えて導入した、社外取締役としての在任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、中長期的な利益の共有を目的としています。

RSUは毎年付与し、各年度から3年間を対象期間として、社外取締役に対して基準交付株式数を提示します。当該対象期間終了後、当該基準交付株式数に対象期間満了時の当社株式の時価に基づき報酬基準額を決定します。報酬基準額の50%については、金銭報酬債権を付与し、社外取締役は当該債権を現物出資することで、払込金額に応じた株式の割当てを受けます。残りの50%については、納税資金確保の観点から金銭で支給します。なお、国内非居住者のうち株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて株式での受け取りができない場合、および死亡または傷病等のやむを得ない事由により退任した場合には、報酬基準額の全額を金銭で支給します。また、翌年度以降も同様に3年間を対象期間とするRSUを継続的に付与します。

2025年度においても、報酬委員会は基本方針、経営環境、他社水準、役職・職責などを踏まえて報酬の構成および水準を審議し、当社方針に沿っ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ました。当事業年度における個人別報酬の内容は、当社方針に沿うものと判断しています。

【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または不支給とし、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。

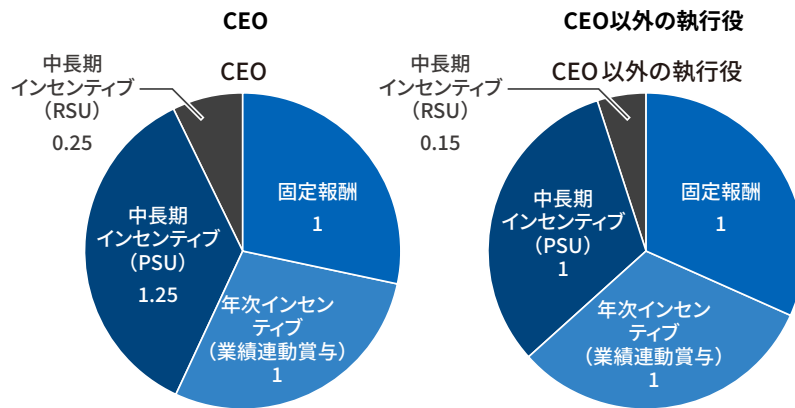
①付与対象者が理由にかかわらず自己都合による退任をした場合、②付与対象者が当社の取締役を解任された場合、③重大な会計の誤り、又は不正による決算の事後修正が取締役会で決議された場合、④付与対象者による在任中の著しい任務懈怠または法令違反行為、内部規程違反もしくは重要な契約違反などの非違行為が明らかになった場合

執行役報酬に関する方針

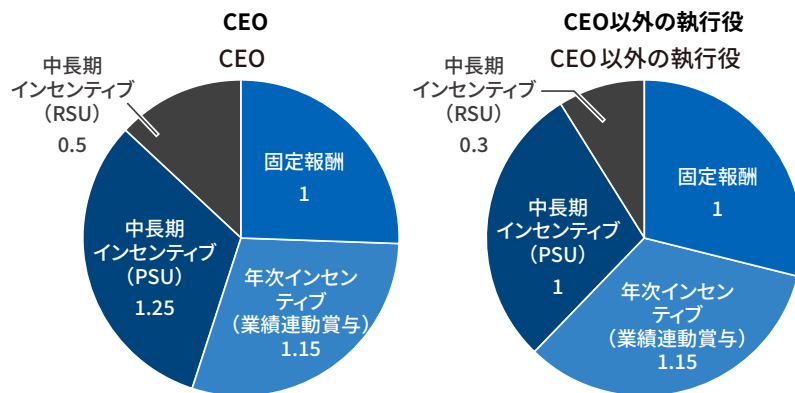
2025年度の執行役報酬は、固定報酬、年次インセンティブ（業績連動賞与）、ならびに中長期インセンティブ（パフォーマンス・シェア・ユニット（以下、「PSU」といいます。））およびリストラクテッド・ストック・ユニット（以下、「RSU」といいます。））で構成されています。

なお、2025年度においても、報酬委員会は基本方針ならびに経営環境、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、各執行役の報酬を決定しました。当事業年度における個人別報酬の内容は、当社方針に沿うものと判断しています。

【2025年度に係る執行役報酬の構成比率】



【2026年度の執行役報酬の構成比率】



- (注) 1. 目標達成等がすべて100%でかつ株式交付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または不支給とし、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、また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などの非違行為が明らかになった場合

■固定報酬

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設定し、海外駐在時には駐在に伴う負担補助（一時帰国費用等）を含めています。これらは、当社の経営環境、社外専門機関調査による他社水準、役職・職責などを踏まえて、適切な水準で設定しています。

なお、役員退職慰労金は2003年以降廃止していますが、例外的に、報酬委員会の決定により、退任時にセベランス・ペイを支給する場合があります。なお、支給内容は、職位や退任理由などを総合的に勘案し、個別に決定されます。

■業績連動賞与

定量評価と定性評価に基づき決定され、支給額はおおむね0～200%の範囲で変動します。定量指標には、連結売上収益、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）を採用しています。

【業績連動係数（業績連動賞与）】

指標の種別	目標値(連結)	2025年度 実績値(連結)	指標の選定理由
売上収益	9,051億円	9,477億円	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	2,031億円	2,531億円	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株あたり当期利益	592.43円	743.93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」など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、当社経営環境などを参考に設定したもので、業績予測とは異なります。

■パフォーマンス・シェア・ユニット（PSU）

PSUは2019年度にストック・オプションに代えて導入した制度です。毎年、3年間を対象期間として、執行役に対して役職・職責に応じた基準交付株式数および当該対象期間における中長期業績目標を提示します。対象期間終了後、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します。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、評価指標には、連結売上収益、1株当たり当期利益（EPS）、ROEに加え、毎年重要な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など）を選定しています。

2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年
PSU			株式交付等			
	PSU			株式交付等		
		PSU			株式交付等	
			PSU			株式交付等

2023年度付与分の結果（対象期間：2024年3月期から2026年3月期まで）

財務指標は対象期間における3年間の平均値です。

指標の種別		ウェイト	目標値（連結）	実績値（連結）
売上収益		25%	8,000億円	8,588億円
EPS		25%	560円	614円
ROE		25%	20.0%	22.2%
ESG指標	外部機関スコア Sustainalytics	15%	Negligible	Low
	外部機関スコア CDP		B	B
	外部機関スコア DJSI		73－79点	42点
	女性管理職比率（日本）	10%	18%	17.4%
	エンゲージメントスコア		77点	74点※

※利用可能な最新の調査である2024年度のスコアを使用

基準株式交付数

役職	2024年度付与分	2025年度付与分	2026年度付与分
CEO	7,300株	8,900株	6,200株
CFO	3,400株	4,100株	2,800株
CSO	2,500株	3,100株	2,100株

2024年度～2026年度付与分の目標

財務指標は対象期間における3年間の平均値です。

指標の種別	ウェイト	2024年度付与分	2025年度付与分	2026年度付与分	選定理由	
財務指標 ※1	売上収益	25%	8,300億円	9,800億円	10,700億円	国内外市場での当社グループの成長力を計る指標
	EPS	25%	570円	670円	840円	株主と同じ目線で会社の成長度を計る指標
	ROE	25%	20.0%	20.0%	24.0%	株主の投資額に比して効率的に利益を獲得したかを計る指標
ESG指標	25%	・ITガバナンス整備(50%) ・経営のダイバーシティ推進(30%) ・社員の学びの機会の拡充(20%) ・外部機関評価(50%)※2 ・再エネ比率の向上(50%)			・眼の健康予防施策(40%) ・外部機関評価(30%)※2 ・女性管理職比率(30%)	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

※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など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。

ESG指標は、サステナビリティ関連のマテリアリティに連動した役員報酬として、以下を含めています。

- ・気候変動：再生可能エネルギー比率（2030年度60%達成に向けた段階的な目標設定）
- ・ダイバーシティ：日本国内の女性管理職比率（2028年度20%達成目標）
- ・労働安全衛生（健康経営）：社内での眼の健康予防施策の実施率（2028年度100%達成目標）

■リストラクテッド・ストック・ユニット（RSU）

RSUは、中長期的な企業価値向上への意識付けおよび優秀な人材の確保を目的として、PSUに加えて2025年度より導入した制度であり、グローバル企業と比較して競争力のある報酬体系の構築を図っています。

本制度では、在任期間に応じて退任時に株式を交付します。毎年、当年からの任期（1年間）を対象期間として、基準交付株式数を設定し、CEOおよびそれ以外の執行役で異なる算定基準を適用しています。

2025年度 CEO：基本報酬×0.25÷基準株価、CEO以外：基本報酬×0.15÷基準株価

2026年度 CEO：基本報酬×0.5÷基準株価、CEO以外：基本報酬×0.3÷基準株価

対象期間終了後、確定した基準交付株式数は、在任期間中に累積管理されます。退任時には、累積した基準交付株式数に退任時の当社株価を反映して報酬基準額を決定し、その50%は金銭報酬債権として付与します。執行役は、当該債権を現物出資することで、当社株式の交付を受け、残りの50%は納税資金確保の観点から金銭で支給されます。なお、国内非居住者のうち株式報酬管理プラットフォーム提供会社の提供する仕組みを用いて株式での受け取りができない場合、および死亡または傷病等のやむを得ない事由により退任した場合には、報酬基準額の全額を金銭で支給します。

【2025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	198百万円	78百万円	—	4百万円	—	116百万円
	社内	2名	10百万円	10百万円	—	—	—	—
	計	7名	208百万円	88百万円	—	4百万円	—	116百万円
執行役	3名	1,083百万円	246百万円	343百万円	—	474百万円	20百万円	
合計	10名	1,291百万円	334百万円	343百万円	4百万円	474百万円	136百万円	

- (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tock・オプションは、新株予約権の公正価値を算定し、2025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、2025年度よりRSU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。2025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2025年度に費用計上すべき金額を記載しています。

【役員ごとの連結報酬額】

最高経営責任者（CEO）

氏 名	役員区分	総額	固定報酬	業績連動賞与	ストック・ オプション	PSU	RSU
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	562百万円	124百万円	172百万円	—	254百万円	12百万円

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	RSU
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	299百万円	71百万円	97百万円	—	126百万円	5百万円
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	222百万円	51百万円	74百万円	—	94百万円	3百万円



ESG・サステナビリティ体制

ガバナンス

当社は指名委員会等設置会社として、取締役会がモニタリングボードの役割を担い、執行側を監督するとともに、グループの経営方針に関する重要事項を審議・決定しています。2025年度は取締役7名中5名を独立社外取締役とし、監督機能と客観性を確保しています。社外取締役に、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分野に関する知識とトレンドを理解し、経験を有している人材を選任しています。

サステナビリティに関する基本方針、マテリアリティ、TCFD開示やRE100などの重要施策は、取締役会の審議・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）から気候変動を含むサステナビリティ課題およびグループの取り組みについて定期報告（2025年度は年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を通じて、各事業のサステナビリティ課題についても報告を受け、多角的な観点から助言をおこなっています。

当社は、事業部門制によるポートフォリオマネジメントを採用しており、各事業部門のサステナビリティ関連施策は、それぞれの経営戦略、経営計画、年間予算に組み込まれ、取締役会で承認されています。

また、各事業部門では、事業部長によりサステナビリティ/ESG担当チームが任命され、CSOと連携してグループ目標に整合したKPIを設定し、施策を推進しています。

さらに、経営陣のインセンティブにもESG指標を組み込んでおり、2022年度から執行役の中長期インセンティブ（PSU）においてESG指標を導入しています。加えて、2023年度からは事業部長の年次インセンティブについても重要なESG関連KPI（例：再生可能エネルギー使用比率）を評価項目とするなど、実効性を高めています。

リスク管理

当社では、環境・労働安全衛生、製品品質安全、コンプライアンス、プライバシー、人的資本など、サステナビリティ関連の重要なリスク領域について、グループ本社および各事業部門に責任者を配置し、双方の連携によりリスク管理体制を構築しています。

グループ本社の各責任者は、担当分野における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。

各事業におけるサステナビリティリスクについては、事業特性や事業環境を踏まえ、各事業部門が主体となって対応方針を策定し、予防およびリスク低減策を事業戦略や計画に反映しています。

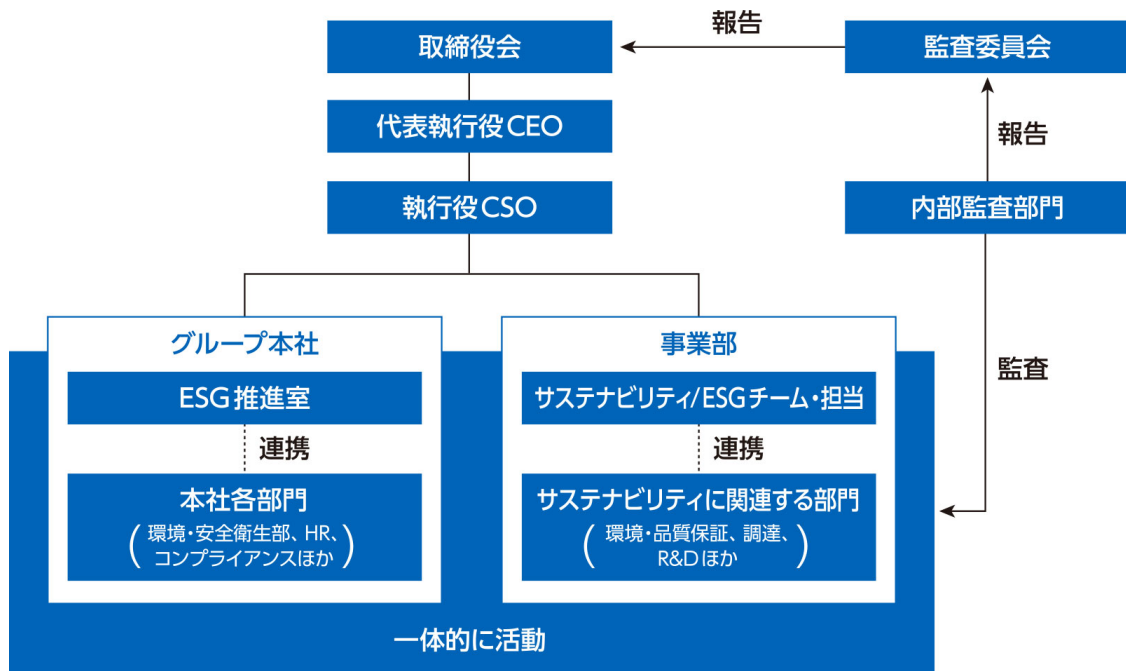
取締役会は、グループ全体の重要リスクおよびリスク管理体制の監督責任を担っており、執行役をはじめとする執行側（グループ本社の担当責任者および事業部門長など）から、リスク評価結果、対応状況、改善状況および残存リスク等について、少なくとも年1回報告を受けています。取締役会はこれらの内容を審議するとともに、サステナビリティ関連リスクへの対応状況およびリスク管理体制の有効性を定期的に監督しています。

また、内部監査部門はリスクベースで監査を実施し、執行側によるサステナビリティ関連リスク管理の有効性を検証しています。例えば、グループ本社の規制・品質・政府関連統括部は、ライフケア各事業における品質マネジメントシステムの構築および運用を統括しており、内部監査部門は当該体制について年1回の監査をおこない、その実効性を評価するとともに、必要に応じて改善を促しています。こうした取り組みにより、ヘルスケア製品に関する品質リスクを含む重要なサステナビリティリスクについて、適切な予防および低減を図っています。

なお、監査結果は監査委員会に報告されます。監査委員会は、内部監査結果や改善状況の報告を通じて、リスク管理体制の有効性を独立した立場からモニタリングし、必要に応じて執行側へ改善を求めています。また、その監督結果は取締役会に共有され、取締役会によるリスク管理体制の監督に活用されています。

当社グループの全社的なリスクマネジメントについては、「[リスクマネジメント](#)」をご参照ください。

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。

経営理念・経営基本原則

マテリアリティ（重要課題）



サステナビリティに関する重要なインパクト・リスク・機会の特定と評価のプロセス

当社グループでは、2021年に中長期的な企業価値向上に資する重要課題として、「温室効果ガス削減」「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」「製品品質安全」「サプライチェーンマネジメント」の4つをマテリアリティとして特定しました。その後、外部環境の変化やサステナビリティに関する要請の高度化を踏まえ、ダブルマテリアリティの観点から重要課題を体系的に整理し、事業活動が環境・社会に与える影響（インパクトマテリアリティ）と、環境・社会の変化が当社の事業や財務に及ぼす影響（財務マテリアリティ）の両面から、インパクト・リスク・機会（IRO）を特定・評価しています。

インパクトマテリアリティ

当社の事業活動が、環境・社会に与える実際の影響のうち、ステークホルダーにとって特に重要な事項

財務マテリアリティ

当社の事業活動に関連するリスク・機会が、短期・中長期の財務状況や企業価値に与える影響

財務諸表

財務状態、経営成績およびキャッシュ・フローに関する情報を開示

企業が社会・環境へ与える影響

サステナビリティに由来する財務影響

財務諸表

本評価は、サステナビリティ課題と事業戦略の整合を図りつつ、中長期的なリスク・機会を把握し、施策へ反映することを目的としています。また、欧州の企業サステナビリティ報告指令（CSRD）や日本のサステナビリティ基準委員会（SSBJ）などの要件を見据え、ステークホルダーへの説明責任の向上と開示の高度化に取り組んでいます。

評価は、バリューチェーンの整理を起点に、トピックの抽出、IROの特定・評価、ステークホルダー視点の反映を経て、重要項目の決定および承認に至るプロセスで実施しています。

バリューチェーンの整理：当社の各事業におけるビジネス特性を踏まえ、ENCOREを用いて自然資本への依存関係や影響を把握し、それを踏まえて上流から下流に至るバリューチェーンを整理するとともに、関連する主要なステークホルダーを特定しました。

マテリアリティトピックの抽出：ESRS（欧州サステナビリティ情報報告基準）で定義されるサステナビリティトピックを基に、外部フレームワーク（GRI、SASBなど）、ESG評価機関の観点、同業他社の開示内容などを参照し、当社の既存開示やマテリアリティとの整合も踏まえて、対象となるトピックおよびインパクト・リスク・機会（IRO）を整理しました。

特定されたIROについては、インパクトおよび財務の両側面から評価を実施しています。インパクトについては、規模・範囲・回復可能性・発生可能性の観点から、またリスク・機会については財務影響度および発生可能性の観点から評価をおこない、一定の基準に基づきスコアリングしています。現時点では、評価手法や社内管理プロセスの整備・高度化を進めている段階であることから、IROおよびスコアリング結果の開示は限定的なものとしていますが、今後は開示内容の充実に向けて段階的に取り組んでいきます。

ステークホルダー視点の反映：事業部へのヒアリングを通じて実態との整合を確認し、評価内容の精緻化を図っています。社内の関係部門との議論に加え、機関投資家との対話を通じて外部の視点も取り入れ、評価結果の妥当性を検証しています。

最終的な評価結果は、CSOから取締役会に報告され、取締役会の了承を得たうえで、今後の戦略、リスク管理および情報開示に活用されます。なお、本評価は事業環境や規制動向の変化を踏まえ、原則として年1回見直しを実施し、継続的な高度化を図っていきます。

特定したマテリアリティ

テーマ	マテリアリティ トピック	インパクト（＋）/ リスク/機会	取り組み事例	以前の マテリアリティ との対応	関連記事
気候変動への 対応	気候変動への適 応（物理リスク）	・異常気象の激甚化・頻 発化に伴う生産・物流 活動への影響（リスク）	・生産拠点の分散化、BCP整 備（洪水など自然災害への 対応） ・水関連リスクアセスメン ト・モニタリング	-	気候変動
	気候変動の緩和 （移行リスク）	・生産拠点およびサブラ イチェーンにおける GHG排出を通じた気候 変動への影響（－） ・炭素税・カーボンブラ イシングの導入に伴う GHG排出コストの増加 （リスク） ・エネルギー効率向上に よる電力使用量・コス トの削減（機会）	・再生可能エネルギー導入の 拡大 ・RE100加盟（2040年100%目 標） ・SBT目標設定の準備 ・高効率な生産設備への切り 替えによる省エネルギー化 の推進	温室効果ガス削 減	気候変動
水資源管理	取水量の削減・ 効率的な利用	・製造工程における取水 を通じた水資源への影 響（－）	・生産工程改善による水使用 量削減・効率化 ・水再利用率の向上推進 ・水ストレスリスクアセスメン ト・モニタリング	-	水
循環型資源・ 廃棄物	廃棄物の削減・ リサイクル推進	・製造工程で発生する廃 棄物の処理・処分を通 じた環境負荷（－）	・廃棄物削減・リサイクル率 向上のための分別精度向 上・再資源化ルート拡充 ・製品包装の見直しや輸送ケ ース再利用などの資源効率 改善	-	汚染およ び廃棄物
人的資本	必要な人材の安 定的な確保 ダイバーシティ & インクルージ ョン	・雇用の提供を通じた従 業員の生活基盤への貢 献（＋） ・多様な人材が活躍でき る職場環境の実現を通 じた公平な機会の提供 （＋） ・人材獲得環境の変化や 人材確保の難化に伴う 事業活動への影響（リス ク） ・多様な人材の能力発揮 によるイノベーション 創出と競争力強化（機 会）	・多様な人材の活躍を支え る、グローバルな評価制 度・環境の整備 ・女性活躍推進施策の展開に よるジェンダーダイバーシ ティ推進（主に日本での活 動） ・海外現地人材の登用による グローバル経営体制の強化 ・働きやすい職場環境・制度 の構築	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	人材戦略
	人材育成・能力 開発	・教育・研修機会の提供 を通じた従業員の知 識・技能向上への貢献 （＋） ・従業員の能力向上によ る生産性およびイノベ ーションの創出と競争 力強化（機会）	・オンライン学習・キャリア 支援・評価制度などを通じ た、継続的な人材育成と能 力開発の推進		

人的資本	労働安全衛生	・事業活動における従業員の安全・健康への影響 (+/-) ・安全で健康的な職場環境の整備による従業員の wellbeing・生産性の向上 (機会)	・ISO45001に基づくグローバル安全衛生マネジメントシステムの構築 ・各種健康施策の実施	-	安全衛生
人権	人権の尊重 コンプライアンスを重視した職場環境	・事業活動やサプライチェーンにおける人権侵害の発生による従業員・労働者への負の影響 (-)	・人権方針、人権デュー・ディリジェンス方針に基づく社内リスクアセスメントの実施 ・サプライヤー評価を通じた人権リスクモニタリングの推進 ・内部通報制度 (ヘルプライン) による通報・相談体制の整備、教育・研修の実施	サプライチェーンマネジメント	人権尊重 コンプライアンス
製品責任	製品安全・品質 (主にライフケア事業)	・製品の品質・安全性上の課題による顧客・患者への影響 (-)	・品質マネジメント体制と製品リスク管理の継続的な強化 ・ヘルスケアコンプライアンス委員会によるガバナンス体制の強化	製品品質安全	製品安全・品質
倫理・コンプライアンス	ビジネス倫理・企業文化の醸成	・不適切な行為やコンプライアンス違反によるステークホルダーへの影響 (-)	・HOYA行動基準の周知・教育による意識の浸透	-	コンプライアンス
	腐敗・贈収賄の防止	・腐敗・贈収賄などの不正行為の発生によるステークホルダーへの影響 (-)	・行動基準、コンプライアンス教育の徹底	-	人権尊重
プライバシー保護	個人情報の管理	・個人情報の漏えいや不適切な取り扱いによる顧客・従業員などへの影響 (-)	・ガバナンス体制の強化、情報セキュリティとの連携、リスクモニタリングと内部統制運用を通じた個人情報保護の徹底	-	プライバシー保護



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み、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発信することで、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、開示内容の充実と精度向上を進めていきます。

また、欧州のCSRD（2028年初年度開示）および日本のSSBJ（2027年初年度開示）への対応を見据え、グローバルのデータ収集体制の高度化と、保証水準を踏まえた内部統制の強化を推進しています。

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）

2026 CONSTITUENT MSCI JAPAN
ESG SELECT LEADERS INDEX

■ MSCI日本株女性活躍指数（WIN）（テーマ指数・社会）

2026 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 2026

■ S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数（テーマ指数・環境）



ESG評価

- CDP 気候変動：B
- CDP 水セキュリティ：B
- MSCI ESG格付け：AAA（7段階の最上位、4年連続）
- Sustainalytics ESG格付け：Low Risk

その他の外部評価

- GPIFの運用機関が選ぶ「マテリアリティの観点から『優れたサステナビリティ開示』と同『改善度の高いサステナビリティ開示』」に選出
- 健康経営優良法人に10年連続で認定



2026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/グループに関わらず「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。

環境

生産拠点における省エネ設備への更新や太陽光パネルの導入が着実に進展しています。再生可能エネルギー比率も引き続き向上し、2025年度は27%まで上昇しました。国内においてはオフサイトPPAの活用など、追加性を意識した再生可能エネルギー導入にも取り組みを広げています。2030年度の目標に向けて、これらの取り組みをさらに深化させるとともに、バリューチェーンを含めた多角的な視点から脱炭素化の推進を図っていきます。



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・方針、組織体制



HOYAグループは、次世代に健全な地球環境を引き継ぐことを目指し、ESG経営の一環として環境保全に取り組んでいます。1993年の「環境理念」制定以来、国内外の全事業所で環境活動を推進するとともに、2013年には環境・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し、グローバルで統一した環境管理体制を構築しています。2022年には「環境理念」および「環境基本方針」を刷新し、気候変動への対応、資源循環の推進、水資源の保全、生物多様性の保護など環境課題への取り組みを一層強化しています。

[HOYAグループ環境に関する理念及び基本方針](#)

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織

HOYAグループでは、環境・安全衛生・健康に関する責任、権限および役割を定め、グループを統括する本社、事業部および事業所の各階層に責任者を設置しています。

本社は、グループ全体の方針、重点項目およびグループ基準類の策定を担うとともに、各事業部・事業所における施策の展開状況や目標達成状況を管理しています。また、グループ共通のマネジメントシステムの運用や内部監査を通じて、環境・安全衛生・健康活動の継続的な改善を推進しています。

各事業部および事業所では、全体方針に基づき環境目標や施策を策定・実行するとともに、教育・啓発活動に取り組んでいます。さらに、グループ横断での情報共有を通じて、法令やグループ基準に対する理解を深め、事故・災害および環境問題の未然防止に取り組んでいます。

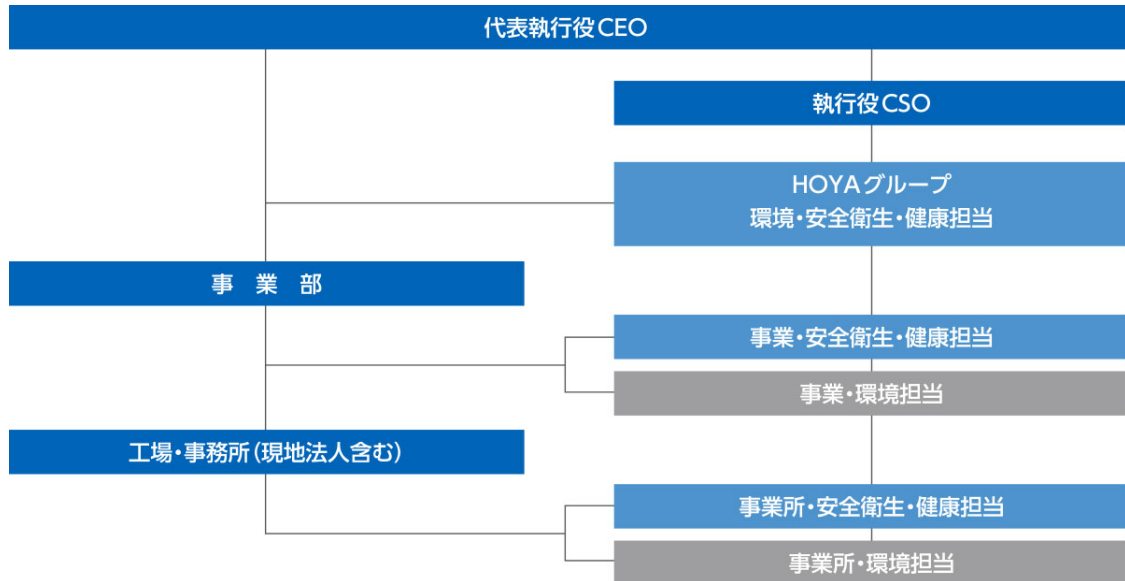
また、環境関連のリスクおよび施策は、全社リスク管理（ERM）の枠組みに組み込まれており、CSOがその状況を定期的に取締役会へ報告しています。取締役会からのフィードバックは環境戦略や施策に反映され、継続的な監督と改善につながっています。

さらに、エネルギー使用量、水使用量、廃棄物発生量を含む環境パフォーマンスの向上を目的として、事業所を対象としたパフォーマンス監査を実施しています。監査では、マネジメントシステムの運用状況や環境活動を評価し、課題の特定、原因分析、リスク評価および是正勧告をおこなっています。

各事業所は、監査結果に基づき改善計画を策定・実施し、継続的なフォローアップと次回監査による有効性の確認を通じて改善を推進しています。

また、監査結果および環境・安全衛生・健康パフォーマンスは、執行役によるマネジメントレビューで評価され、その結果を施策や管理体制の見直しに反映することで、各事業所における環境影響の継続的な低減と環境パフォーマンスの向上につながっています。

HOYAグループ環境・安全衛生・健康組織管理体制



環境・労働安全衛生マネジメントシステムのグローバル管理体制

HOYAグループは、ISO14001およびISO45001を基盤としたグローバルな環境・安全衛生マネジメントシステムを構築しており、2013年2月にグローバルマルチサイト認証を取得し、2026年3月末時点で20カ国51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、新設拠点についても順次、認証取得を進めています。

各生産拠点では、事業および地域特性を踏まえた環境活動を推進するとともに、エネルギー使用量、水使用量、廃棄物発生量などの環境データを管理し、環境負荷低減に取り組んでいます。グループ全体の環境パフォーマンスを適切に把握・管理するため、環境データ管理システムを活用し、エネルギー使用量、水使用量、廃棄物発生量、温室効果ガス排出量などの環境データをグローバルで収集・管理しています。収集したデータはモニタリングや目標管理、内部監査、マネジメントレビューに活用し、環境パフォーマンスの継続的な改善につなげています。

こうした活動を支えるため、HOYAグループの従業員に対し、環境方針や環境目標を周知しています。また、環境目標を達成させるために関係者に対して、省エネルギー、水資源の有効活用、廃棄物削減、化学物質管理および環境事故の未然防止などの教育訓練を実施しています。さらに、新入社員教育や定期教育を通じて、従業員一人ひとりの環境意識向上を図っています。

また、環境教育に加え、毎年開催するESGアワードを通じて、省エネルギー、水資源の有効活用、廃棄物削減などの改善事例を共有し、優れた取り組みをグループ全体で共有・表彰しています。これにより、事業部横断での知見共有と継続的な改善活動を促進し、従業員の環境意識向上につなげています。

[ISO認証取得状況](#)

気候変動



気候変動への対応

HOYAグループでは、「気候変動への対応」をマテリアリティのひとつと位置付け、温室効果ガス（GHG）排出量の削減と事業のレジリエンス向上に取り組んでいます。2023年にはTCFD提言に基づく情報開示を開始するとともに、RE100へ加盟し、2040年度までに使用電力の100%を再生可能エネルギーで調達する目標を設定しました。これらの取り組みを通じて、気候変動への対応と脱炭素化を推進しています。



温室効果ガス排出量削減 中長期目標・実績

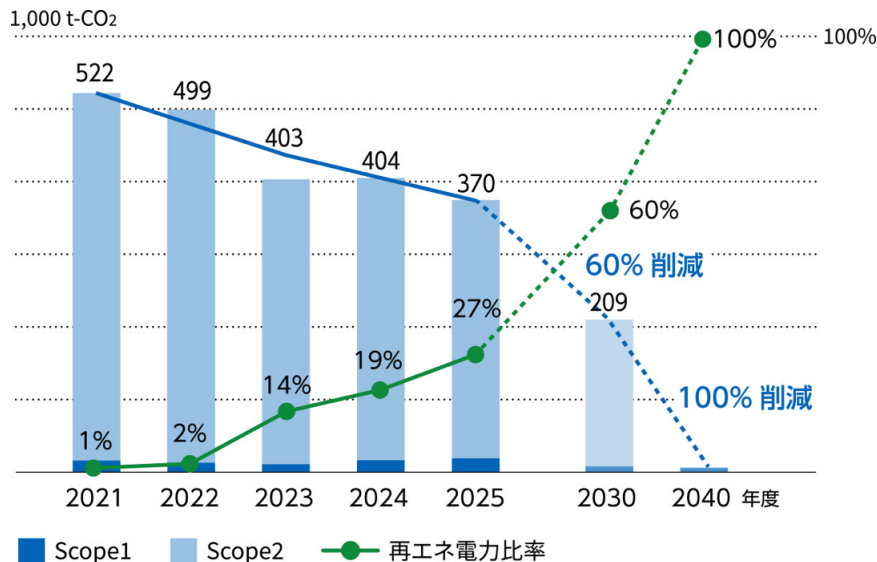
HOYAグループのGHG排出量は、スコープ1・2排出量の9割以上は購入電力に伴うスコープ2が占めています。そのため、再生可能エネルギー由来の電力（以下、再エネ電力）への切り替えを重点施策として推進し、GHG排出量の削減に取り組んでいます。

HOYAグループは、2040年度までに使用電力の100%を再エネ電力で調達することを目標としており、中間目標として2030年度までに再エネ電力比率60%の達成を目指しています。

また、再エネ電力導入をはじめとする排出削減施策を通じて、スコープ1・2排出量についても2021年度比で2030年度までに60%削減、2040年度までに100%削減することを目指しています。

目標達成に向けて、各事業部において再エネ電力導入およびCO₂排出削減に関する中長期ロードマップを策定し、具体的な施策の実行を通じて目標達成に向けた取り組みを進めています。

CO₂排出量・再エネ電力比率



- (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CO₂換算係数の見直しを実施し、2023年2月に開示数値を修正しました。
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うえでの残余排出量に対して、カーボנקレジットによるオフセットを検討します。

2025年度のスコープ1・2排出実績は、スコープ1が23千t-CO₂、スコープ2（マーケット基準）が347千t-CO₂となり、スコープ1・2の合計排出量は370千t-CO₂*でした。基準年度（2021年度）と比べ、約29%削減となります。

各事業で生産量が増加する中においても、再エネ電力の導入拡大や省エネルギー施策を継続的に追伸した結果、連結売上高当たりの排出量原単位は前年度比で16%改善しました。また、主要事業において環境KPIとして管理している製品当たりの消費電力量についても改善が進み、エネルギー利用効率の向上につながっています。

さらに、再エネ電力比率は前年から8ポイント上昇し27%となりました。再生可能エネルギーの活用拡大と省エネルギーの推進を両輪として、事業成長と環境負荷低減の両立を図りながら、脱炭素社会の実現に貢献していきます。

*2025年度より、スコープ1において、非エネルギー由来の温室効果ガス排出量を含めています。（スコープ1・2合計の約1%）

ESGデータブック Environment

再生可能エネルギーの導入拡大

HOYAグループでは、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。生産拠点では、自家消費型やオンサイトPPAによる太陽光発電設備の導入を継続的に拡大するとともに、電力契約の見直しやエネルギー属性証書の調達により再エネ化を推進しています。

再エネ導入にあたっては、関連する法令・制度や拠点ごとの制約条件を整理したうえで、最適な導入手法を選定しています。また、2026年3月には、日本の昭島工場においてオフサイト・コーポレートPPA契約を締結しました。こうした取り組みでは、再エネ電源の追加性にも配慮した調達を重視しています。

ビジョンケア事業（メガネレンズ）では、国内の松島工場をはじめ国内全拠点と複数の海外拠点において、使用電力の実質100%再エネ化を達成しています。また、コンタクトレンズ専門店アイシティの全店舗・オフィスとHOYAグローバル本社（日本）においても、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。



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

エネルギー効率向上の取り組み

GHG排出量削減に向けて、再生可能エネルギーの導入拡大に加え、生産拠点におけるエネルギー効率の向上に取り組んでいます。高効率設備への更新や、ボイラー・空調設備などの設備運転条件の最適化を通じて、エネルギー使用量の削減を推進しています。

また、主なエネルギー消費源が電力であることから、生産拠点では設備ごとの電力消費量を可視化し、エネルギーロスの特定や設備更新の優先順位付けなどの省エネルギー施策の立案に活用しています。

エネルギー効率向上目標

事業部では、事業特性に応じてエネルギー原単位を主要KPIとした省エネルギー目標を設定し、省エネ設備の導入や生産工程の効率化を進めています。国内事業所については、省エネ法の考え方に基づき、2022～2026年度の5年間平均でエネルギー原単位を年1%以上改善する共通目標を定めています。各事業部はこの方針に沿って目標管理と進捗モニタリングを実施しています。

中長期ロードマップに基づく設備投資

これらの取り組みを着実に推進するため、事業部では2030年度を見据えた再エネ導入および省エネルギー施策に関する設備投資計画を策定し、毎年見直しをおこなっています。再エネ比率目標や関連する設備投資計画は、予算サイクルの中で取締役会の承認を経て実行され、グループ全体で脱炭素化を推進しています。

● 設備の電力効率可視化による投資計画の策定

タイのコンタクトレンズと眼内レンズ生産拠点では、工場内の全電力設備を対象に1カ月間の消費電力量を測定・分析しました。設備ごとの電力効率を可視化するとともに、最新設備との性能比較をおこない、その結果を踏まえた設備投資計画の策定につなげています。

● 高効率設備への更新による省エネルギー化

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することで、エネルギー使用量とCO₂排出量の削減を実現しました。また、別の拠点では、工場全体の電力消費の大きな割合を占めていた空冷チラーを高効率なマグネット式水冷チラーへ更新し、CO₂排出量を約4割削減しました。これらの取り組みを通じて、各拠点ではエネルギー効率の評価結果に基づく設備投資を推進し、継続的な省エネルギー化を進めています。

サプライチェーン全体でのCO₂排出量算定と削減の取り組み

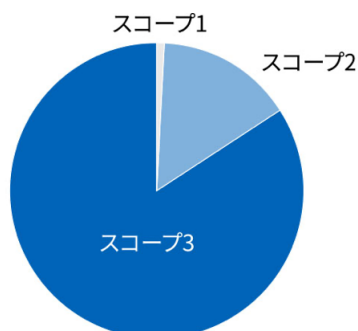
当社は製造業を中心に事業を展開しており、多くの原材料や部品を調達していることから、サプライヤーの製造工程における排出量（スコープ3カテゴリ1）が主要な排出源となっています。また、当社製品の多くは中間部材として顧客企業でさらに加工されるケースがあるため、販売後の加工工程に伴う排出量（スコープ3カテゴリ10）も大きな割合を占めています。

スコープ3の排出量の削減に向けては、データ収集の効率化と精度の向上を図るとともに、サプライヤーや顧客とのエンゲージメントを強化し、サプライチェーン全体での排出量の削減に取り組んでいきます。また、国際的な気候目標との整合を図るため、SBT（Science Based Targets）認定の取得を目指しています。

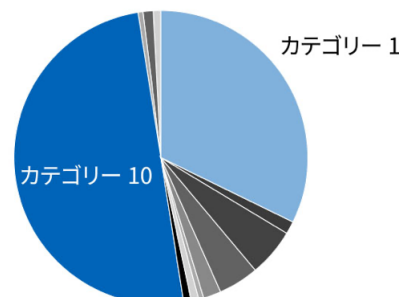
アイテム		2025年度実績 (千t-CO ₂)	割合
★スコープ1		23	1%
★スコープ2	ロケーション基準 マーケット基準	460 347	- 15%
スコープ3	合計	2,005	84%
	★カテゴリ1	651	33%
	カテゴリ2	27	1%
	カテゴリ3	105	5%
	カテゴリ4	90	4%
	カテゴリ5	39	2%
	カテゴリ6	12	1%
	カテゴリ7	15	1%
	カテゴリ8	0	-
	カテゴリ9	17	1%
	★カテゴリ10	1,001	50%
	カテゴリ11	14	1%
	カテゴリ12	18	1%
	カテゴリ13	0	-
	カテゴリ14	0	-
	カテゴリ15	16	1%
GHG排出量	合計	2,375	100%

★ 第三者保証を取得したデータ

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



アイテム		削減施策
スコープ1		・省エネルギー設備への更新、ボイラー・空調設備の運用最適化 ・電化設備への切り替え検討
スコープ2		・省エネルギー設備への更新 ・再生可能エネルギーの導入拡大 ・エネルギー使用の最適化
スコープ3	カテゴリ1 (購入した製品・サービス)	・サプライヤーと連携し、排出量の可視化や省エネ・再エネ化を推進
	カテゴリ3 (燃料・エネルギー活動)	・省エネルギー活動の推進 ・再生可能エネルギーの導入拡大 ※スコープ1・2と連動
	カテゴリ4 (上流輸送・配送)	・輸送ルートや配送頻度の最適化を進め、航空便から船便へのモーダルシフトを推進 ・包装の小型化・軽量化による輸送効率の向上
	カテゴリ5 (事業活動から出る廃棄物)	・生産廃材の再資源化、埋立回避の推進 廃棄物削減
	カテゴリ10 (顧客側での加工)	・顧客と協働し、加工工程の低炭素化を推進
	カテゴリ12 (販売した製品の廃棄)	・包装材の使用量削減、単回使用プラスチックの削減 廃棄物削減

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、CO₂排出量（電力消費量）の多い2事業部門（メガネレンズ・HDDガラス基板）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CO₂排出量の合算は、HOYAグループ全体の約88%を占めています。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

	内容	対応策
移行リスク	・消費者の気候変動に対する意識向上への対応遅滞による市場シェア低下と売上減少 ・顧客のサプライヤー選定に気候変動対策／情報開示が導入され、これに遅滞した場合の顧客喪失、売上減少 ・CO₂排出量削減や水リサイクルなどの環境関連課題への不十分な対応によるレピュテーション低下と売上減少	・製品へのCO₂排出量表示検討・マーケティング戦略の見直し：製品イノベーションを通じた気候変動影響低減、情報発信強化 ・顧客をはじめ、外部ステークホルダーに対するESGの進捗状況の定期的な報告 ・TCFDやCDP開示など、気候変動関連の情報開示の拡充
物理リスク	異常気象をきっかけとした感染症の発生による生産活動やサプライチェーンの乱れ、ロックダウンなど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	・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
	DXなどによる製造工程の効率化の実現	・生産効率向上によるCO₂削減と関連コストの削減 ・DXならびにDXトレーニングへの投資
	BCP策定、自社生産拠点と仕入先の多様化	・BCPの導入と訓練 ・各工場の改修、拠点の地理的分散など

HDD用ガラス基板事業部のリスクおよび機会の一例

	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 ・ 顧客先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、費用を削減	・ 使用水量の少ない製造方法の確立 ・ 水の高度処理技術導入、再利用増
	DX等による製造工程の効率化の実現	・ 生産効率向上によるCO2削減と関連コストの削減 ・ DXならびにDXトレーニングへの投資
	BCP策定、自社生産拠点と仕入先の多様化	・ BCPの導入と訓練 ・ 各工場の改修、拠点の地理的分散など

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

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

リスク管理体制

当社は、気候変動を取り巻く外部環境や規制動向を継続的にモニタリングし、重要な変化が生じた場合にはリスク評価の見直しを実施しています。

気候変動に関連する物理リスクについては、ESG推進室をはじめとする本社関連部門と事業部門が連携してリスクを評価しています。その結果を踏まえ、各事業責任者の統括の下、生産、調達、店舗開発などの部門が連携し、必要な対応策を策定・実行しています。

また、気候変動に伴う事業環境の変化による移行リスクについては、シナリオ分析の結果を各事業部門のサステナビリティ／ESG担当者や環境、品質保証、調達などの関連部門と共有し、事業特性に応じた対応策の検討・実施を進めています。

さらに、将来的な炭素税や排出量取引制度などのカーボンプライシングによる財務影響の評価、再生可能エネルギー導入および省エネルギー施策の費用対効果分析にあたり、内部炭素価格（ICP）を活用しています。ICPには、IEA World Energy Outlook（WEO）で公表されているシナリオ別・地域別の炭素価格を使用し、気候関連リスクの評価や対応策の検討に活用しています。

水リスク評価

気候変動に伴う自然災害の増加や激甚化、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。

[水ストレスリスク](#)

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。

カーボンオフセット

2022年より「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CO₂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CO₂吸収効果のみならず、野生生物の保護、生態系の維持、地域住民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。2025年度はCO₂約258トン分を償却、198トン分を購入しました。

（GHG排出量の報告値には、カーボンクレジットによる排出削減効果は反映していません）

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

水



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。

[HOYAグループ環境に関する理念及び基本方針](#)

水使用量削減目標

HOYAグループでは、水使用量の多い2事業部（グループ取水量の75%を占める）を対象に、2030年度までに生産数当たりの取水量を2021年度比で16%削減する目標を設定しています。また、全製造拠点を対象に、各年度の取水量を基準年度である2021年度以下に抑制することを目標としています。

これらの目標の達成に向け、各事業部では水使用状況を踏まえた個別目標とロードマップを策定しています。特に、取水量の多い拠点や水ストレスリスクの高い拠点を中心に、生産工程の改善や水の再利用率向上などの施策を推進しています。これにより、水使用量の削減と水利用効率の向上に取り組んでいます。

その結果、生産量が増加する中でも、2025年度の取水量は基準年比で約14%削減し、目標水準以下の抑制を継続しています。また、生産数当たりの取水原単位は基準年比で16%削減し、目標の水準に到達しました。

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。

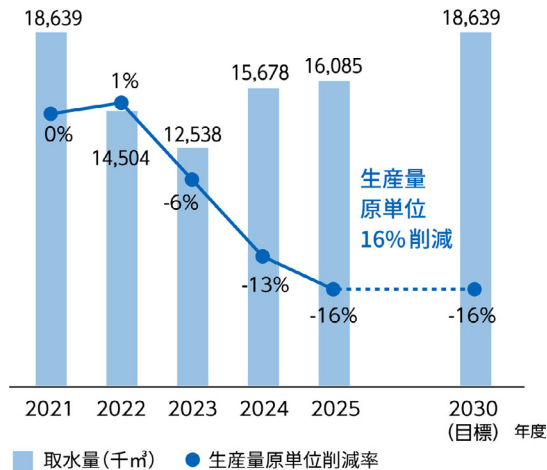
※製造製品が異なる事業を合算するため、社内で算定した換算方式での生産数

取水量

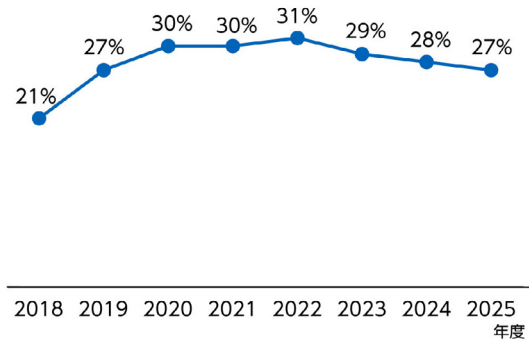
2025年度のHOYAグループの取水量は16,085千m³となり、前年度比で3%増加しました。一方、生産数当たりの取水原単位は前年比で3pt改善し、基準年度比で16%削減と目標の水準に到達しました。水再利用率も27%と安定した水準を維持しています。

近年は、生産工程の改善や水の再利用拡大などの取り組みにより、水利用効率の向上を継続して進めています。2025年度も生産量の増加を吸収しながら原単位改善を実現しており、水資源の効率的な利用が着実に進展しています。

取水量



水再利用率



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

[ESGデータブック Environment](#)

排水管理と水質改善

HOYAグループでは、法令および各地域の排水基準を順守するとともに、「HOYAグループ環境設備基準」に基づき、各生産拠点で排水管理を実施しています。排水処理設備の適切な運用に加え、pH、BOD（生物化学的酸素要求量）、水温などの水質指標を定期的に測定・モニタリングし、外部測定機関による検査も実施しています。また、本社環境・安全衛生部が生産拠点を定期的に訪問し、排水処理設備や排水管理体制の運用状況について内部監査を実施しています。監査結果は改善活動に反映し、継続的な水質管理の向上につなげています。

例えば、マスクブランクスの生産工程では、使用する化学物質の削減や工程改善を進めることで、排水負荷の低減と水リサイクル率の向上を推進しています。

また、排水設備には漏えい防止対策を講じるとともに、有害物質の漏えい発生時に備えた緊急対応手順を整備し、水環境への影響低減に取り組んでいます。

[マスクブランクスの排水処理における化学物質削減と水リサイクル](#)

水ストレスリスク

水は、HOYAグループの事業活動を支える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、多くの水を使用しています。

当社では、水資源の持続可能な利用に向けて、Aqueduct Water Risk Atlasを活用するとともに、拠点へのヒアリングを実施し、生産拠点ごとの水ストレスリスクを総合的に評価しています。評価の結果、リスクが高いと判断された拠点については、本社環境・安全衛生部と連携し、対策の策定と施策の実行を重点的に進めています。こうした取り組みを通じて、水資源の効率的な活用を推進するとともに、地域の水環境への配慮と持続的な成長の両立を目指しています。

地域	生産拠点数	Aqueduct 水ストレスリスク高以上の拠点数
日本	9	0
アジア（日本以外）	30	11
米州	9	2
EMEA	11	4
合計	59	17

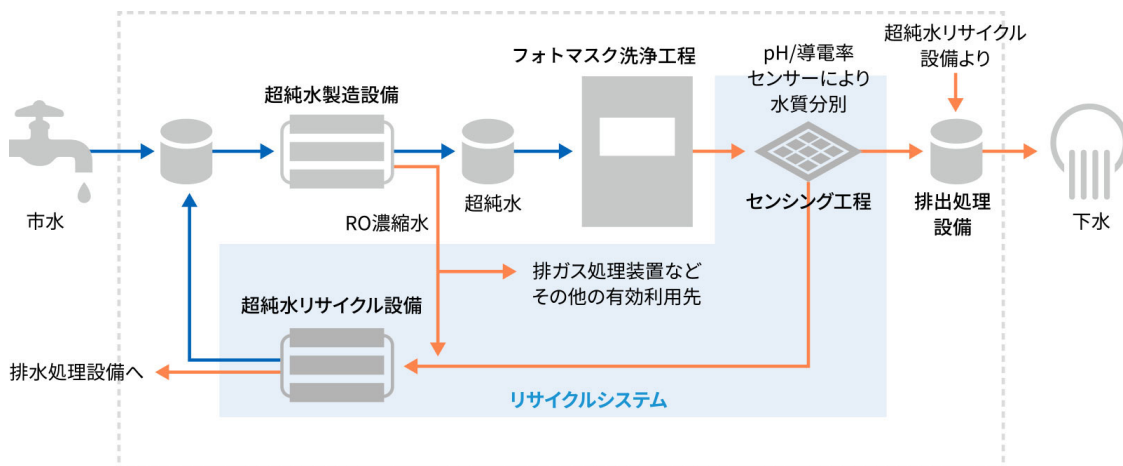
取水量	千m ³
グループ合計	16,085
水ストレス高以上拠点	3,516
水ストレス高以上拠点 取水量割合	22%

水再利用の取り組み

水資源の有効活用に向け、生産工程で使用する水の再利用を推進しています。各事業では、工程改善や設備導入を通じて、水利用効率の向上に取り組んでいます。

● フォトマスク製造工程における超純水リサイクル

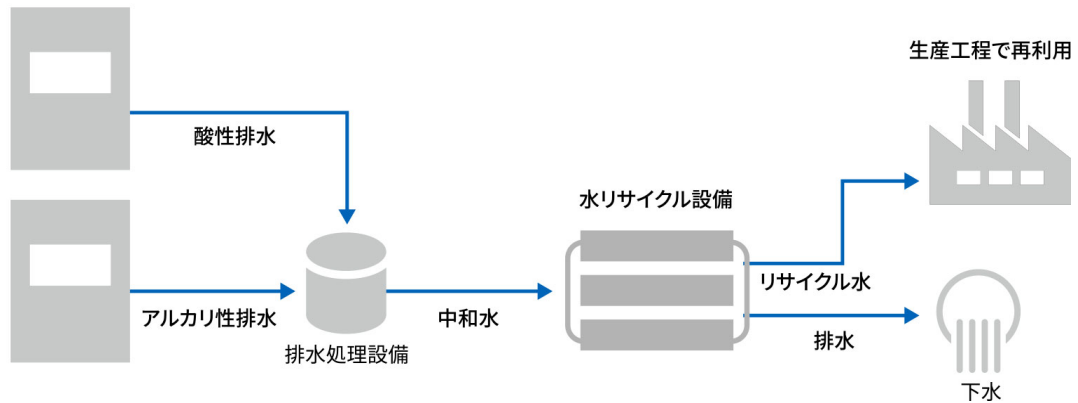
フォトマスク製造工程では、さまざまな薬品や異物を取り除くために超純水を使用して洗浄しています。使用後の水は排水処理設備で無害化処理をおこなった後、一部を回収し再利用しています。超純水リサイクル設備は吸着剤や逆浸透膜（RO膜）で構成され不純物を取り除くことで再利用を可能としています。



● マスクブランク排水処理における化学物質削減と水リサイクル

マスクブランクの生産工程では、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。

マスクブランク生産工程



汚染および廃棄物



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。

タンク、配管、排水設備などには安全性を確保する構造を採用するとともに、排水処理設備や貯留施設には浸透防止構造を設け、定期点検を実施することで、土壌・地下水汚染や有害物質の漏えい防止に努めています。

また、有害物質の飛散・流出・浸透による環境影響に備え、緊急時対応手順および関係者・行政機関への連絡体制を整備しています。これらの対応は緊急事態対応マニュアルとして文書化しており、事故発生時には、原因調査と再発防止策の実施を徹底しています。

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

HOYAグループでは、国内外の生産拠点を中心に、廃棄物の適正管理とリサイクルの推進を通じて、環境負荷の低減と資源循環の推進に取り組んでいます。

これらの取り組みを強化するため、毎年「廃棄物リサイクル率80%以上」のグループ目標を設定しています。本目標の達成に向けて、各拠点における分別精度の向上や再資源化ルート of 拡充に加え、サプライヤーや廃棄物処理事業者との連携強化を進めています。

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厳格な管理をおこない、排出量や処理方法に関するデータを収集・分析しています。これにより、法令順守の徹底に加え、削減や再利用に向けた施策の立案・改善につなげています。

特にプラスチックについては、再資源化可能な材料の活用や代替素材の検討を進めることで、廃棄物の発生抑制と資源循環の両面から取り組みを推進しています。

なお、2025年度は廃棄物のリサイクル率は82%となり、前年から約2pt改善し、目標を達成しました。今後も廃棄物の発生抑制と再資源化を通じて、資源循環の推進に取り組んでいきます。

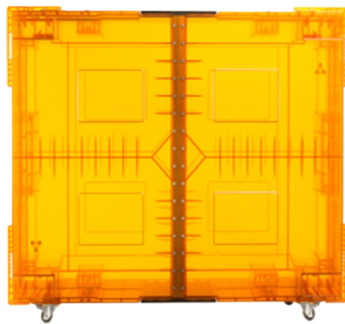
循環型経済（サーキュラーエコノミー）への取り組み

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ひと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 × 1200mm × 10mm



● メガネレンズ生産工程で発生するレンズ生産廃材の再資源化

HOYA Lens Australiaでは、メガネレンズの生産工程で発生するレンズ生産廃材（レンズ切削屑など）の再資源化を推進しています。外部パートナーと連携し、これまで埋立処分されていた廃材を、使用済みメガネやその他の廃プラスチック由来の再生材料と混合し、ブロック状の再生資材として活用しています。

本取り組みを通じて、埋立廃棄物の削減と資源循環の促進を図るとともに、ステークホルダーとの協働による循環型の資源活用モデルの構築を進めています。

事例動画： [メガネレンズ加工廃材の再資源化への取り組み](#)

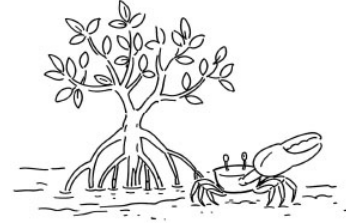
● 包装材削減による資源循環の推進

PENTAX Medicalでは、包装設計の見直しや材料の最適化を通じて、資源使用量の削減を進めています。2020年以降、包装サイズの最適化により段ボール使用量を33%、緩衝材使用量を69%削減したほか、再生段ボール製トレーの採用や物流資材の見直しなどを通じて、プラスチック使用量の削減にも取り組んでいます。

これらの活動により、廃棄物の削減と資源利用効率の向上を実現するとともに、物流の効率化や環境負荷の低減にも貢献しています。

▶ [PENTAX Medical ウェブサイト Sustainability & ESG](#)

生物多様性



TNFD提言に基づく自然関連情報開示

HOYAグループは「サステナビリティ方針」に基づき、事業活動における環境負荷の低減に取り組んでいます。近年、自然資本への依存および影響の適切な把握・管理の重要性が高まっていることを踏まえ、自然関連リスクおよび機会への対応を強化しています。本取り組みは、従来の環境分野におけるリスク管理プロセスと統合し、全社的な枠組みの中で推進しています。

こうした認識の下、自然資本への対応を体系的に推進するため、2025年度よりTNFD提言に基づくLEAPアプローチを活用した評価を開始しました。

まずは、自社の製造拠点を対象に、LEAPアプローチに沿って「Locate（発見する）」および「Evaluate（診断する）」の段階までの分析を実施し、自然との接点や、自然資本への依存・影響に関する重要項目を把握する初期評価をおこないました。評価にあたっては、拠点ごとの地理的特性に応じた地域別アプローチを採用し、依存と影響の両面から分析を実施しています。

今後は、評価対象の拡大や分析の深化について検討を進めながら、自然関連リスク・機会への理解を深めていきます。また、その成果を踏まえ、自然資本に関するリスク管理のあり方や情報開示の充実についても継続的に検討していきます。

LEAPアプローチに沿った評価プロセス



Locate(発見)

約60の生産拠点を対象に、水ストレス、生物多様性、保護区との関係性について、外部データベースを活用した環境リスク評価を実施しています。その結果、一部の海外拠点で比較的高い水ストレスが確認されたものの、水使用リスクの集中度は限定的であり、現時点で重大な影響は認められていません。また、生物多様性重要地域や法的保護区との直接的な重複は確認されず、土地利用による影響は限定的と評価しています。今後も継続的なモニタリングと分析の深化を通じて、環境リスク管理の強化に取り組めます。

使用データ	
水ストレス	Aqueduct Water Risk
生物多様性	IBAT 生物多様性重要地域
保護区	Protected Planet

Evaluate(診断)

ENCORE（事業と自然資本の関係を依存および影響の観点から評価するツール）を活用し、当社事業における自然資本への依存および影響の重要度を評価しました。

依存の観点では、ライフケアセグメントの一部事業において、水質浄化、水供給、水流調整などの水関連の生態系サービスへの依存度が比較的高いことが確認されました。当社のメガネレンズ以外のライフケア製品は、水への依存度は限定的であるものの、情報・通信セグメントについては、水使用量の多い事業も存在することから、水資源の適切な管理が重要な課題であると認識しています。

水資源の適切な管理が重要な課題であると認識しています。

また、影響の観点では、ライフケアおよび情報・通信の両セグメントにおいて、大気・土壌・水域への排出に関する項目が重要な管理対象として評価されました。今後も、法令順守の徹底に加え、水環境や生物多様性への潜在的な影響も踏まえ、継続的な管理と環境負荷低減に取り組んでいきます。

セグメント	事業部	ISIC Group	依存					
			調整・維持サービス					
			土壌および堆積物の保存	水質浄化	洪水緩和サービス	水供給	暴風・嵐の緩和	水流調整
ライフケア	メガネレンズ 白内障用眼内レンズ その他メディカル関連製品	医療機器		VH	M	H	M	H
	医療用内視鏡	内視鏡		M	M	M	M	M
	コンタクトレンズ	小売	M		M		M	M
情報・通信	HDD用ガラス基板	磁気媒体		M	M	M	M	M
	半導体ブランク ス・フォトマスク FPDフォトマスク	基盤		M	M	M	M	M
	映像関連製品	光学機器		M	M	M	M	M

セグメント	事業部	ISIC Group	影響				
			攪乱	気候変動	汚染		資源採取
			騒音・光などによる環境攪乱	温室効果ガス (GHG) の排出	GHG以外の大気汚染物質の排出	土壌・水域への有害物質の排出	水使用量
ライフケア	メガネレンズ 白内障用眼内レンズ その他メディカル関連製品	医療機器		M	H	M	M
	医療用内視鏡	内視鏡	M	M	H	M	M
	コンタクトレンズ	小売		M			M
情報・通信	HDD用ガラス基板	磁気媒体	M	M	H	M	M
	半導体ブランク ス・フォトマスク FPDフォトマスク	基盤	M		H	H	
	映像関連製品	光学機器	M	M	M	M	M

空欄…L未満(L、VL、N/A、ND)、M…Middle、H…High、VH…Very High

L未満の項目に対しては表示していません。

上記の分析結果から、現時点において当社事業に重大な自然関連リスクは確認されていないものの、水資源への依存や事業活動に伴う環境負荷を通じて、自然資本と一定の関係性を有していることが確認されました。特に、気候変動、水資源、廃棄物管理は、自然資本との依存および影響の両面から相対的に重要性の高い項目として評価しています。

これらの領域は、従来より当社が環境重要課題として管理しているテーマと整合しており、既存の取り組みが自然関連リスクの低減および自然環境への影響の抑制にも寄与していると考えています。

今後も、重点領域における取り組みを継続するとともに、自然資本への依存および影響の双方の観点から分析の高度化を図ることで、潜在的なリスクおよび機会の把握ならびに適切な対応を強化していきます。

関連記事

[気候変動](#) [水](#) [汚染および廃棄物](#)

事業部における生物多様性関連活動

各拠点では、地域特性に応じて植樹や清掃活動、地域の環境保全活動への参加など、生物多様性保全に関する取り組みを実施しています。こうした活動を通じて、自然との共生と従業員の環境意識向上を推進しています。

● タイにおけるマングローブ植林を通じた生物多様性保全活動

HOYAビジョンケアカンパニー（メガネレンズ）では、従業員の主体的なサステナビリティ活動を推進する「One Vision」の取り組みの一環として、生物多様性保全および生態系の回復に取り組んでいます。「One Vision」は、全世界の各拠点で従業員が中心となって環境・社会課題の解決につながる活動を企画・実践するもので、多くの社員が積極的に参加しています。

その代表的な活動として、メガネレンズの主要生産拠点のひとつであるタイにおいて、2016年からマングローブ植林や森林再生活動を継続的に実施しています。地域コミュニティや行政機関と連携しながら、沿岸域や森林の生態系保全と回復に取り組んでいます。

また、マングローブや森林の再生に加え、海洋生物の生息環境の整備を目的とした「Crab Condo」の設置や、野生動物のための餌木の植樹など、多様な生態系を対象とした活動も展開しています。これらの活動には多くの従業員がボランティアとして参加しており、生物多様性保全への貢献とともに、環境意識の向上や地域社会とのつながりの強化も果たしています。

これまでに、約3,000本の植林、約2,100本のマングローブ植林に加え、野生動物のための餌木約200本の植樹や、カニの生息環境となる「Crab Condo」40基の設置を実施しました。これらの活動には、約500名の従業員が参加し、累計ボランティア活動時間は3,800時間を超えています。また、植林活動による年間CO₂吸収効果は約70トンと試算されています。

事例動画： [Mangrove Afforestation by HOYA Vision Care in Thailand](#)



社会

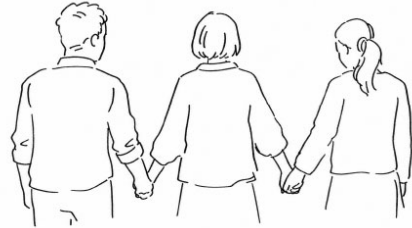
当社は、人材を企業価値創造を支える重要な経営資本と位置付け、グローバルに多様な人材の活躍を推進しています。近年は、エンゲージメントサーベイを活用した職場改善や、従業員の主体的な成長と参画などを促進しています。さらに、自律性や創造性を引き出す人事制度や環境整備を進めることで、多様な人材によるイノベーション創出につなげています。



執行役 チーフサステナビリティ（ESG）オフィサー 中川 知子

人的資本

人権尊重



基本的な考え方

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

人権尊重の姿勢を明確にするため、取締役会の承認を経て「[HOYAグループ人権方針](#)」を制定しています。同方針では、国連「国際人権章典」、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原則などの国際的な原則・ガイドラインを基に定めています。また、同方針に基づき、人権デュー・デリジェンス、救済措置、ステークホルダーとの対話、啓発・教育、情報開示を通じて、人権尊重の実践に取り組んでいます。人権方針は、日本語と英語で会社ウェブサイト上に公開し、ステークホルダーへの周知を図っています。

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、業務遂行にあたり守るべき基本的な指針を定めています。基本的人権の尊重、差別やハラスメントの排除、児童労働、強制労働、人身売買の禁止などを明確に掲げるとともに、従業員が安心して働ける、安全かつ健全な職場環境づくりを目指しています。

グローバルに事業を展開する当社の状況を踏まえ、同基準を27言語で整備し、グループ全社員を対象に年1回、eラーニングや確認テストなどを通じた周知を実施しています。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。2025年度グループ全従業員対象の本行動基準順守確認書の提出率は99.5%でした。

体制

人権に関するグループ全体の方針や計画の立案、進捗管理は、チーフサステナビリティオフィサー（CSO）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連携して進めています。

また、チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）が統括するグローバルなコンプライアンスリスク管理体制の下、労務関連のコンプライアンス、消費者・患者の安全と知る権利、プライバシー保護・個人情報管理、賄賂・腐敗など、人権に関連する課題を含むコンプライアンスの対応を進めています。これらの活動や進捗状況は定期的に取り締り委員会へ報告され、その監督の下継続的な改善を図っています。

人権デュー・デリジェンス

デュー・デリジェンス方針

人権への負の影響を特定・評価する基本的な考え方や仕組み、ならびに負の影響を防止・軽減・是正に向けた対応プロセスを明確化するため、取締役会の承認を経て「[HOYAグループデュー・デリジェンス方針](#)」を制定しています。本方針に基づき、事業活動およびバリューチェーンにおける人権リスクの把握・評価を進め、負の影響の防止・軽減に向けた取り組みを推進しています。

人権課題（負の影響）の特定・評価

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、事業内容や外部環境などを踏まえて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）を対象に人権影響評価を実施しました。評価にあたっては、外部専門家の知見を得ながら、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に加え、事業部門や本社関連部門へのヒアリング結果を踏まえて、ステークホルダーごとの潜在的な人権課題を洗い出し、整理しました。

その後、継続的なステークホルダーとのエンゲージメントを通じて一部の課題について再評価を実施し、その結果を踏まえて人権課題の見直しをおこなっています。2025年度に見直した結果は以下の表のとおりです。なお、労務コンプライアンスにおける強制労働リスクについては引き続き評価を継続しており、今後も状況に応じて評価を更新していきます。

※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

特定した主な潜在的な人権課題

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			✓		
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						✓
贈収賄・腐敗		✓	✓	✓		✓

自社の潜在的な課題への対応

■ 自社従業員の賃金

自社従業員の賃金に関しては、グループ全体で各国の最低賃金を満たした適切な支払いがおこなわれていることを確認しています。また、法定最低賃金の順守にとどまらず、従業員が安心して生活できる水準の賃金の在り方について、引き続き整理を進めていきます。

■ 強制労働の防止

自社従業員における強制労働の防止に関しては、全従業員を対象としたアンケートを実施し、労働環境に関する実態把握をおこなっています。

■ 贈収賄・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しています。取締役会の承認を経て「[贈収賄および腐敗行為禁止ポリシー](#)」を制定し、防止のためのルールや管理体制、教育・研修に関する施策などを具体的に定めています。

同ポリシーおよび各事業部における関連方針に基づく運用状況は、内部監査部門により定期的に監査されています。併せて、全従業員を対象に「HOYA行動基準」の教育を実施するとともに、リスクが相対的に高いライフケア関連事業においては、事業特性に応じた固有の教育プログラムを継続して実施しています。

2025年度は、社外に公表すべき重大な腐敗・贈収賄防止法違反および政治献金とも0件でした。

不正行為が疑われる場合には、懲戒委員会規程に基づく手順を整備しています。担当部門による事実確認（関係者への聴取・証拠収集など）をおこない、その結果を踏まえて委員会の開催要否を判断します。

委員会では、当事者への弁明機会を確保したうえで審議を行い、所定の議決を経て処分内容を決定します。また、利害関係者の排除や機密保持などの規定を設け、公正性を確保しています。

そのほかの課題への対応については、以下の関連記事をご参照ください。

差別の禁止・ハラスメント › [HOYA行動基準・ハラスメント防止](#)

救済へのアクセス › [HOYAヘルプライン（通報・相談窓口）](#)

プライバシー保護と個人情報管理 › [プライバシー保護](#)

ジェンダー › [ダイバーシティ&インクルージョン](#)

労働安全衛生 › [安全衛生](#)

サプライチェーンへの取り組み

■ HOYAサプライヤー行動基準

HOYAグループでは、サプライヤーに対し、当社と同水準の法令順守および倫理的な事業慣行の実践を求めるため「[HOYAサプライヤー行動基準](#)」を策定し、受理・署名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・環境問題への関心の高まりや責任ある調達的重要性を踏まえ、2024年度に同基準を改定しました。

改定後の基準では、強制労働、児童労働、差別・ハラスメント、贈収賄の禁止に加え、結社の自由・団体交渉権の尊重、労働安全衛生の確保、環境保護への配慮などを定めています。HOYAグループは、引き続きサプライヤーに対して行動基準の順守を求めています。

また、責任ある鉱物調達については、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・比率の目標に基づくモニタリングを通じて、サプライチェーンリスク低減に向けた取り組みを推進しています。

› [サプライチェーン・マネジメント](#)

■事業部門における先行的な取り組み

一部の事業部門では、グループ全体の取り組みに先行して、サプライチェーンにおける負の影響を特定・評価する取り組みを進めています。

MD事業部では、サプライヤーによるThe Responsible Business Alliance（RBA）の行動基準の順守状況について、取引開始時および取引開始後に定期的に確認し、人権リスクを含むサプライヤー評価をおこなっています。

また、PENTAX Medicalでは、サプライヤーの人権リスクの特定・評価に向け、グローバル展開に先立ち、欧州に所在する一部法人においてアンケート調査を実施しました。人権方針・宣言書の有無やネガティブニュースの有無などを確認し、その結果を踏まえてサプライヤーとのエンゲージメントを実施することで、潜在的な負の影響の低減に努めています。

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た人権課題の特定や、エンゲージメントを通じた協働の促進に取り組んでいきます。

消費者・患者の安全

製品安全管理体制の強化を目的に、ライフケア製品に要求される国内外の基準や、製品品質・製品安全に関する法令・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。社外取締役の客観的な助言や、必要に応じた専門家の助言を受けながら、規制対応ならびにコンプライアンス担当者を中心に製品安全確保のための活動に取り組んでいます。

- › [製品安全・品質](#)
- › [プライバシー保護](#)

是正・苦情処理メカニズム

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年より設置しています。取引先の従業員を含むグループ内外からの通報を受け付け、法令や「HOYA行動基準」に違反する行為が疑われる場合には、通報者の保護を図りながら早期に問題を把握し、迅速かつ適切に対応することで、グループ全体の健全な事業運営に努めています。

HOYAヘルプラインでは、24時間対応の多言語でのウェブ受け付けや、現地語で相談できる体制、匿名での通報を可能とする仕組みなど、誰もが安心して相談・通報できる環境を整備しています。また、法令に準拠したHOYAヘルプライン運用規定に基づき、通報者に対する不利益な取扱いを厳格に禁止し、通報内容および通報者情報の機密性確保を徹底しています。通報の状況や対応状況については、CCOから監査委員会へ四半期ごとに報告しています。

2025年度のグループ内外からの通報のうち、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。

- › [HOYAヘルプライン（通報・相談窓口）](#)

社員への教育・研修

HOYAグループでは、人権を含むコンプライアンスに関する理解と意識の向上を目的として、継続的な教育・啓発活動を実施しています。「HOYA行動基準」については、グループ全社員を対象に年1回、eラーニングや確認テストを実施し、グループ内での周知徹底を図っています。

また、従業員の尊厳の尊重とハラスメントのない職場環境の実現に向けて、「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」を制定しています。同ガイドラインおよび各国の法規制に基づき、グループ全社員を対象としたハラスメント防止教育を実施するとともに、管理職を対象とした階層別研修も行っています。

英国現代奴隷法への対応

HOYAグループは、2015年に英国で施行された現代奴隷法に基づき、奴隷労働や人身売買など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。

› [英国現代奴隷法に関するステートメント \(英文\)](#)

人的資本

人材戦略



人材戦略と重要課題

HOYAグループは、人材を最重要資本のひとつと位置付け、継続的な投資を通じて競争優位性の強化と中長期的な価値創造を目指しています。

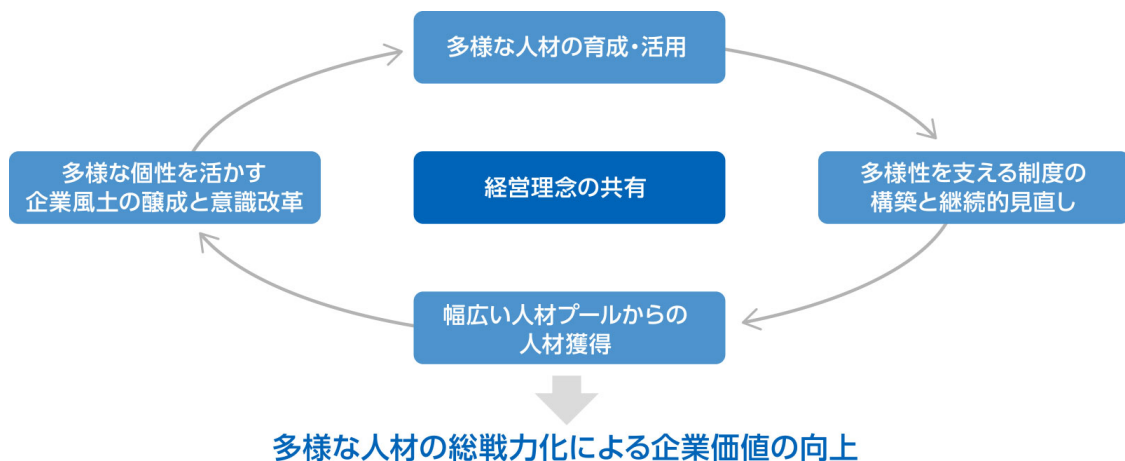
情報・通信事業とライフケア事業を中心としたポートフォリオ経営の下、各事業が自律的かつ迅速に意思決定をおこなう分権型経営を支える基盤として、人材戦略を経営戦略と一体で推進しています。また、グローバルな事業展開を支える多様な人材を重要な強みと捉えています。

こうした考えの下、グループ共通の行動指針である「HOYA行動基準」を27言語で展開し、グローバルでの共通の価値観の浸透を図るとともに、従業員一人ひとりの自主性と創造性を尊重し、能力を発揮できる環境づくりを進めています。

グローバルで人材獲得競争が激化するなか、多様な人材の活躍と従業員エンゲージメントの向上が、イノベーションの創出や競争力の強化につながり、中長期的な価値創造と持続的な成長を支える重要な要素であると考えています。

この考えに基づき、従来のマテリアリティである「ダイバーシティ＆インクルージョン」「従業員エンゲージメント」に加え、「必要な人材の安定的な確保」「人材育成・能力開発」「労働安全衛生」「コンプライアンスを重視した職場環境」を人的資本に関する重要課題（マテリアリティ）として特定しています。

これらのテーマについては、KPIの整備・設定を進め、モニタリングを通じて実効性を高めるとともに、人材戦略と事業戦略を連動させることで、中長期的な企業価値の向上に取り組んでいます。



関連記事

- › [ダイバーシティ＆インクルージョン](#)
- › [従業員エンゲージメントと価値創造](#)

- › [人材育成・能力開発](#)
- › [安全衛生](#)

- › [健康経営の推進](#)
- › [ハラスメント防止](#)

ダイバーシティ & インクルージョン

グローバルな人材活用と現地リーダーシップ

HOYAグループは、グローバルな事業展開とポートフォリオ経営を支える基盤として、人材の多様性を重要視しています。各事業部門に大幅な権限を委譲する分権型経営の下、国籍や性別にとらわれず、個々の能力に基づく採用・配置をおこなうとともに、市場や事業特性に精通した人材を積極的に登用しています。

こうした取り組みの結果、従業員の約9割が海外拠点に所属しており、海外現地法人の約9割では現地出身者または外国籍（日本以外）の人材が責任者を務めています。これにより、各地域の市場特性や顧客ニーズを的確に捉えた意思決定と、事業環境の変化に応じた迅速な戦略実行を実現しています。

また、分権型経営の下で各地域の自律的な経営を尊重しながらも、グループ全体としてのリーダーシップの強化にも取り組んでいます。対象者の役割や職位に応じたグローバル共通のリーダーシップ開発プログラムや人材育成施策を展開し、自律的な意思決定を支えるとともに、グループ共通の価値観やマネジメント水準の浸透を図っています。

ジェンダーダイバーシティ推進の取り組み

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「みんなが活躍できる職場づくり」を発足しました。

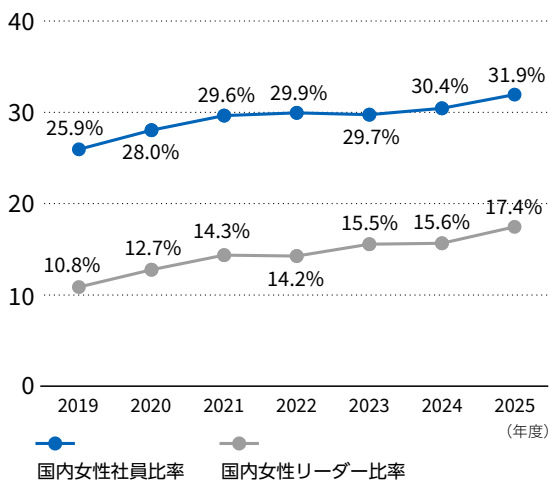
本取り組みでは、特に女性比率が相対的に低い日本において、女性社員および女性リーダー（係長相当以上の組織の長や高度専門職）の比率向上を重要なテーマとして位置付けています。

2028年度末までに、国内女性リーダー比率20%の達成を目標に掲げ、性別による固定的な役割分担意識の払拭、女性管理職候補の計画的な育成と成長機会の提供、外部人材の積極的な採用など、多面的な施策を推進しています。

一方、グローバルでの女性社員および女性リーダー比率は比較的高い水準にあります。各事業部・拠点では、多様な人材が能力を発揮できる職場環境の整備を進めており、一人ひとりが能力を発揮できる組織づくりに取り組んでいます。

さらに、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%）であり、執行役を含む役員全体では3名（37.5%）が女性を占めています。このように、経営層における多様性の確保にも継続的に取り組んでいます。

国内女性正社員比率・女性リーダー比率



▶ [ESGデータブック Social](#)

男女賃金差異

当社では、年齢や性別にかかわらず、成果や役割に基づいて処遇を決定する「Pay for Performance」の考え方に基づいた賃金制度を運用しています。

一方で、日本国内における2025年度の男女間賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金割合）は、全従業員ベースで41.1%となりました。この主な要因として、コンタクトレンズ小売事業における女性非正規従業員比率の高さに加え、日本国内における女性管理職比率が低いことが挙げられます。

当社では、男女間賃金差異を毎年算定・分析し、その要因評価と改善施策の検討を継続的に実施しています。女性のキャリア形成支援やリーダー育成、多様な働き方の推進などを通じて改善に取り組むとともに、継続的なモニタリングをおこないながら、より公平で働きがいのある職場環境の実現を目指しています。

今後は、こうした取り組みを海外グループ会社にも展開し、グループ全体で男女間賃金差異の改善に取り組んでいきます。

公平性・透明性を支える人事制度

HOYAグループでは、ダイバーシティ & インクルージョンの基盤として、公平性・透明性を重視した人事・報酬制度をグローバルで整備しています。

職務や成果に応じて処遇を決定する「Pay for Performance」の考え方にに基づき、国籍・性別・年齢などにかかわらず、同一の職務には同一の報酬レンジを適用することで、公正で一貫性のある人材マネジメントを推進しています。

従業員の評価については、業績目標の達成度に加え、行動や専門性の発揮、組織への貢献などを総合的に評価し、その結果を報酬や人材育成に反映しています。2022年度には、グローバル共通の評価フレームワークを導入し、国や部門を問わず統一された評価基準で業績および行動を評価する仕組みを整備しました。また、明確な期待値の設定や360度評価の活用を通じて、評価の客観性と納得性の向上を図っています。

さらに、中長期的な企業価値向上への意識醸成を目的として、従業員向け株式報酬制度（PSO）を導入しています。これにより主体的な行動と中長期的な視点に立った意思決定を後押ししています。

これらの制度・運用を通じて、人材マネジメントの透明性および納得性の向上を図り、多様な人材が安心して能力を発揮できる組織づくりを推進しています。

多様なキャリアと働き方の支援

多様な人材が主体的にキャリアを形成し、長期的に活躍できる環境づくりに向けて、柔軟な働き方の実現とキャリア自律を支援する制度の整備をグローバルに推進しています。

人材の自律的な成長と活躍を支える基盤として、各地域の社会・労働環境の特性を踏まえた制度設計・運用を行うとともに、事業部間の異動などを通じて、多様な経験やスキルを獲得できる機会を提供しています。

日本では、社員の主体的なキャリア形成を支援するため、2025年に「キャリアデザインラボ」を設置し、リスキリングを含むキャリア自律支援を強化しています。また、アルムナイ採用を含む積極的な中途採用を通じて外部知見を取り入れ、組織の多様性と柔軟性の向上を図っています。

さらに、確定拠出年金制度、フレックス休暇（選択型週休3日制）、副業制度、育児・介護支援制度などを導入し、従業員一人ひとりのライフステージや価値観に応じた多様な働き方を支援しています。また、資産形成や年金制度に関する研修も実施し、長期的なキャリア形成とライフプランの設計を後押ししています。

加えて、日本では労働人口の減少や高齢化といった社会課題を踏まえ、定年制を廃止し、年齢にかかわらず能力を発揮し続けられる環境を整備しています。

これらの取り組みを通じて、従業員のキャリア自律と能力発揮を促進し、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境を整備し、中長期的な企業価値の向上を目指しています。

多様な働き方を支える制度

当社グループでは、各国および事業特性に応じて、ウェルビーイング向上と多様な働き方を支援する制度を整備しています。柔軟な働き方のさらなる実現に向けて、勤務制度の見直しや新たな取り組みの導入に加え、育児・介護支援や傷病時の支援など、公的制度を補完・上乗せする独自の福利厚生制度を整備しています。

代表例：

多様で柔軟な働き方の支援 ・フレックスタイム制 ・短時間、短日数勤務 ・在宅勤務 ・副業 ・勤務条件の変更(勤務時間・勤務形態など) ・フレックス休暇(選択型週休3日制) ・勤務インターバル制度 ・シックリブなどを活用した年休取得の促進 ・チャレンジ休暇	育児・介護支援 ・育児休業・育児短時間勤務 ・子の看護休暇 ・男性育児休業取得の推進 ・早期復帰支援制度 ・介護休暇・介護休業 ・介護短時間勤務 キャリア・生活基盤の支援 ・アルムナイ採用 ・従業員の資産形成を支援する制度
---	---

※制度の内容および適用範囲は、国・地域および職務特性により異なります。

※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、コンタクトレンズ専門店アイシティが推進する環境活動「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。

このオフィスでは、障がいのある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、障がいのある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](#)

アイシティ ecoプロジェクトを支える市川チャレンジオフィス

「アイシティ ecoプロジェクト」の中核拠点である市川チャレンジオフィスは、障がいのある方が中心となって活躍する職場です。

2011年の開設以来、一人ひとりが能力を発揮できる環境整備を進め、長く安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。

本取り組みはグループ内外から高い関心を集めており、自社海外拠点や障がい者就労支援機関などからの見学・視察の受け入れをおこなっています。障がいのある方の活躍支援と環境負荷低減を両立する取り組みとして、多様性を尊重する組織文化の醸成や従業員エンゲージメントの向上、社会的信頼の向上につながっています。

労働条件に関する労使対話

HOYAグループでは、各国・地域の法令や労使慣行を尊重し、労働組合または従業員代表との対話を通じて、労働条件や就業環境に関する協議をおこなっています。団体交渉の適用範囲は国・地域によって異なり、全従業員に対するグループ全体の団体交渉カバレッジ率は49%です。従業員との継続的な対話を通じて意見を把握し、働きやすい職場環境の整備や労務管理の改善につなげています。

従業員エンゲージメントと価値創造

従業員エンゲージメントサーベイと改善サイクル

グローバル全社員を対象とした従業員エンゲージメントサーベイを定期的を実施しており、直近の2024年度の調査では94%の従業員が参加し、エンゲージメントスコアは74点と外部ベンチマークを上回る水準を維持しました。

サーベイ結果は全社のおよび組織単位で分析し、従業員との対話を通じて特定した課題を職場環境改善の行動計画へ反映しています。

雇用形態や地域にかかわらず、エンゲージメント向上施策や教育・研修の機会を提供しており、多くの非正規従業員が活躍する事業においても、職場環境の改善や人材育成、インセンティブ設計などを通じて、能力発揮と安定的な就労を支援しています。

こうした取り組みを継続的に推進することで、従業員のエンゲージメント向上と組織力の強化を図っています。

One Vision（グローバルな従業員参画プログラム）

グローバルに事業を展開し、HOYAグループ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。「Environment（環境）」「Workplace（職場）」

「Community（地域社会）」の3つを柱とし、従業員のサステナビリティ意識の向上と共通の価値観の浸透を図っています。

その中核施策である「One Vision Day」では、各国・各拠点が地域や職場の特性に応じた活動を企画・実施しています。学校での無料視力検査、植樹や清掃活動、メガネレンズの寄付や募金活動などを通じて、従業員が主体的に社会貢献活動に取り組んでいます。

こうした活動は、地域社会への貢献に加え、従業員が自身の価値観や社会貢献への想いを実践する機会となっており、組織への共感や一体感の醸成を通じて、従業員エンゲージメントの向上にもつながっています。



表彰制度

グループ共通の表彰制度や各事業部における事業特性に応じた独自の表彰制度を設定し、従業員の挑戦や成果を称える文化の醸成に取り組んでいます。グループ共通の表彰制度である「ESGアワード」では、環境負荷低減や社会課題解決、働きやすい職場づくり、業務改革など幅広いテーマを対象とし、持続可能な価値創出に資する取り組みを表彰しています。こうした活動は、イノベーションや知見共有の促進に加え、従業員のモチベーション向上にもつながっています。



人材育成・能力開発

当社グループでは、事業特性に応じた人材育成戦略を展開しています。先端技術分野では研究・技術人材の育成・確保を強化し、小売事業では人材定着や人材育成に重点を置くなど、各事業の競争力向上に資する人材施策を推進しています。また、グループ共通の取り組みとして、リーダーシップ開発やキャリア形成支援、学習機会の拡充を通じて、人材と組織の持続的な成長を支えています。

キャリア開発と人材育成

当社グループでは、従業員が自律的にキャリアを形成し、継続的に成長できる環境づくりを重視しています。オンデマンド型学習環境の整備に加え、OJTやメンター制度、職位別研修などを通じて、幅広い人材が能力開発に組み入る機会を提供しています。

また、グループ共通のリーダーシップ開発プログラムを展開し、役割や職位に応じて、チームマネジメント、戦略実行、コーチングなどのスキル習得を支援しています。併せて、各事業や地域の特性に応じた管理職研修やリーダーシップ研修を実施し、組織の意思決定力と実行力の強化を図っています。

さらに、各事業部では、専門教育を含む職務別研修を実施しています。例えば、小売事業では接客・接客研修を通じた顧客価値の向上、情報・通信事業ではRBA（Responsible Business Alliance）行動規範に基づくサステナビリティ研修を実施するなど、事業特性に応じた人材育成を推進しています。

店舗サービスを支える人材育成

コンタクトレンズ専門店「アイシティ」では、店舗スタッフ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eラーニングと現場指導を組み合わせ、雇用形態にかかわらず幅広い従業員を対象に実施しています。

教育体系は、接客・接客スキルを学ぶ「オペレーション教育」、コンタクトレンズに関する専門知識を習得する「テクニカル教育（4段階）」、チーム運営に必要な知識・スキルを身につける「マネジメント教育」の3つを柱としています。

また、一人ひとりのライフスタイルに応じた働き方と学習機会を提供することで、非正規雇用や短時間勤務の従業員を含む多様な人材の成長を支援しています。こうした取り組みを通じて、専門性とホスピタリティを兼ね備えた人材の育成を進めるとともに、正社員登用を含むキャリア形成の機会を提供しています。

責任ある製造活動を支える人材育成

LSI事業部のHOYA Electronics Singaporeでは、電子部品事業の特性に応じて、RBA（Responsible Business Alliance）の行動規範に基づくサステナビリティ研修に継続的に参加しています。

研修では、労働安全衛生、人権・労働慣行、環境責任、企業倫理などに関する理解を深めています。こうした教育を通じて、従業員一人ひとりが責任ある事業運営に必要な知識と意識を身に付け、安全・品質・倫理に配慮した製造活動の推進と、責任ある事業運営を支える人材の育成につなげています。

成長領域での人材育成・安定的な人材確保

HOYAグループでは、「小さな池の大きな魚」の戦略の下、独自性の高い技術や市場において競争優位性を確立し、中長期的な成長を目指しています。この戦略を人材面から支える取り組みとして、組織横断型の研究開発組織であるHOYA Incubation Laboratories（HILS）の立ち上げを進めています。HILSでは、各事業に直結する研究開発に加え、将来の成長可能性を見据えたグループ横断の研究開発やシーズ探索を推進します。事業の枠を超えた知見の融合を通じてイノベーションの創出を促進するとともに、将来の成長を支える研究・技術人材の計画的な確保・育成を進めることで、技術基盤の強化と中長期的な企業価値の向上につなげていきます。

DXおよびAI活用の取り組み

生産性向上と新たな価値創出の基盤としてデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進しています。デジタル技術やAIを活用し、現場の課題解決や業務効率化、従業員の能力発揮につなげています。また、DXを支える人材育成の一環として、生成AIやデータ分析に関する研修を各拠点で展開し、従業員のデジタルスキル向上を図っています。

さらに、AI利用を含む情報システムに関するグループ共通の適正利用ポリシーに基づき、利用ルールの整備と全従業員を対象とした年次トレーニングを実施し、社員一人ひとりの理解を深め、適切な活用の定着を図っています。

生産現場では、各事業部で業務プロセスのデジタル化を推進し、自動化や標準化を通じて業務効率の向上に取り組んでいます。大規模な製造部門を有する事業では、事業部内にシステム開発の専門組織を設置し、ERPを中心とした調達・在庫・品質・生産関連システムを連携させることで、工程や拠点を横断したデータの一元管理を実現しています。これにより、製造状況や品質情報の可視化・トレーサビリティ向上を図るとともに、生産性向上と現場負担の軽減につなげています。

また、小売事業のアイシティでは、AIチャットボットなどを活用した顧客対応チャネルの拡充を進め、顧客の利便性とサービス品質の向上を図ることで、顧客満足度の向上につなげています。

加えて、バックオフィス業務においてもAI技術を活用した業務効率化を推進しています。

これらの取り組みを通じて、従業員がより付加価値の高い業務に注力できる環境を整備するとともに、創出された人的リソースを戦略的に活用することで、グループ全体の競争力向上と持続的な価値創造につなげています。

人的資本

安全衛生



HOYAグループ労働安全衛生活動

HOYAグループでは、ウェルビーイングの向上を目指し、グローバルで安全衛生・健康活動を推進しています。2022年には「安全衛生・健康理念」および「安全衛生・健康基本原則」を刷新し、グループ横断での取り組みを一層強化しました。

› [HOYAグループ安全衛生・健康に関する理念及び基本方針](#)

労働災害発生状況

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などの実施を通じて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	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
休業労働災害度数率	国内	0.38	0.37	0.47	0.44	0.09
	海外	—	—	—	—	0.63
	グループ合計	—	—	—	—	0.57
休業労働災害強度率	国内	0.003	0.001	0.001	0.016	0.00008
	海外	—	—	—	—	0.0047
	グループ合計	—	—	—	—	0.0053

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。

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なかでも最重要課題のひと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でおこなわれます。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。

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、現場実習などを採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。



人的資本

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」と位置付け、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。

また、CEOによる健康経営宣言や「[社員が守るべき7ヶ条](#)」を通じて、経営層の強いコミットメントを明確にし、社員の健康を企業価値向上の重要な要素としています。管理面では、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。さらに、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います。

加えて、国内では、有給休暇取得率の向上を目的として、年次有給休暇取得奨励日の設定などにより休暇取得を促進するとともに、有給休暇取得率を定期的にモニタリングしています。また、業務効率化を通じた残業時間の削減と継続的なモニタリングにより、長時間労働の抑制と適正な労務管理を推進しています。さらに、柔軟な働き方の推進などを通じてワークライフバランスの向上を図り、従業員のウェルビーイング向上に取り組んでいます。

さらに、社員の運動習慣促進施策としてスマートフォンアプリを活用したウォーキングイベントを実施し、歩数ランキングを通じて従業員の健康増進を促進しています。従業員の総歩数に応じた植林活動を組み合わせることで、健康意識の向上に加え、環境や社会課題への関心・理解の向上にもつなげています。

2025年度は、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、ケニアでの植林活動を支援し、森林再生と地域社会の発展に貢献しました。

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。

感染症対策

COVID-19流行以前より、新型インフルエンザなど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、関係者など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などを安定供給できるよう、体制を整備しています。

健康推進活動

製品安全・品質



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など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などに報告をおこない、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

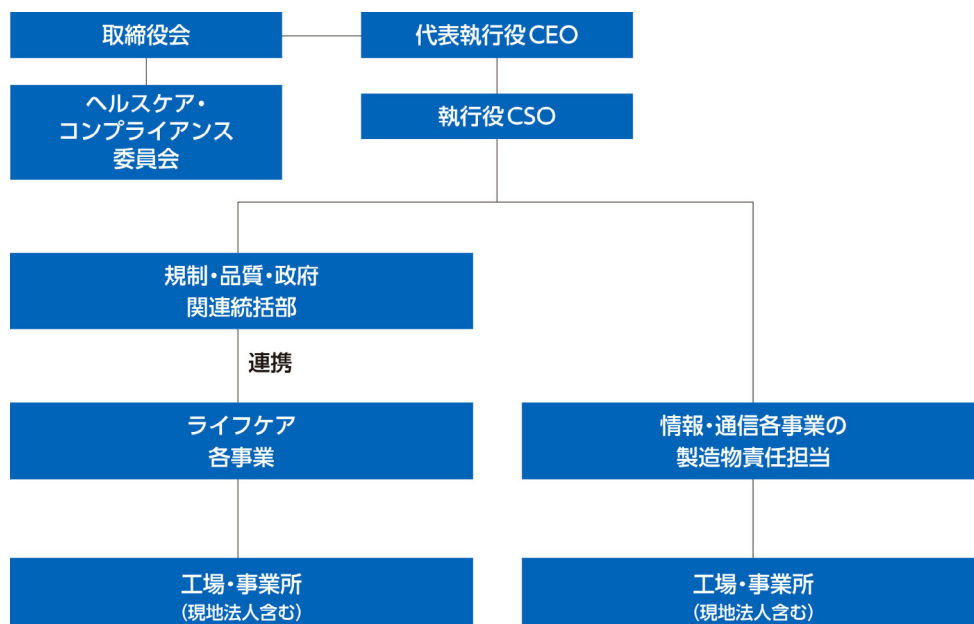
HOYAグループ各社は、お客様に製品をより有効かつ安全にご使用いただくため、ユーザートレーニング、取扱説明書や添付文書の継続的な更新、製品本体などへの注意喚起表示などを積極的におこなうとともに、製品に対するご意見をユーザーの皆様から積極的に収集し、次世代の製品に反映していきます。

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

製品の安全・品質は、担当執行役の監督の下、各事業がそれぞれの事業特性に応じた体制で管理しています。特に、ライフケアセグメントでは、本社に規制・品質・政府関連統括部を設置し、各事業の品質・規制対応を統括しています。



ヘルスケア・コンプライアンス委員会

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法令や基準などの順守を徹底するため、ヘルスケア・コンプライアンス委員会を設置しています。当委員会は、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などをモニタリングしており、必要に応じて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。また、委員会での審議内容は委員長から取締役会へ報告されており、ガバナンス体制の強化を図っています。

品質管理マネジメントシステム

HOYAグループでは、製品の安全性と品質を事業活動の基盤と位置付け、ISO9001（主に情報・通信事業）およびISO13485（主にライフケア事業）などの国際的な品質マネジメントシステムに基づく管理体制を構築しています。主要な生産拠点を中心に認証を取得し、製品の設計・製造・販売に至る各プロセスで品質保証の強化に取り組んでいます。

内部監査部門は、グループ本社の規制・品質・政府関連統括部が統括しているライフケア事業における品質マネジメント体制を対象とした監査を年1回程度実施し、その運用状況および実効性を評価しています。事業部門は、監査の指摘事項を踏まえ継続的な改善をおこなっています。なお、監査結果は内部監査部門から監査委員会へ報告され、さらに取締役会にも共有されることで、独立した視点からのモニタリングが確保されています。

製品安全に関しては、国内外の法令や業界基準を順守するとともに、製品事故や不具合に関する情報の収集・分析をおこない、必要に応じて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、顧客から寄せられた意見や要望を製品・サービスの改善活動に反映し、継続的な品質向上に努めています。

こうした取り組みを支えるため、製品安全・品質管理に関する教育・研修を継続的に実施し、従業員の意識と専門性の向上を図るとともに、品質管理体制の継続的な見直しと改善を進めています。

ISO認証取得状況

	ISO9001	ISO14001	ISO45001	ISO13485
取得拠点数※1	35 (0)	50 (0)	48 (0)	57 (4)
取得率※2	100%	98%	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

一部のライフケア製品では、開発過程において動物実験が必要となる場合があります。HOYAグループでは、関連法令や業界ガイドラインを踏まえて各事業で規程を整備し、動物実験の実施にあたっては、3R原則

（Replacement：代替法の活用、Reduction：使用動物数の削減、Refinement：動物への苦痛の軽減）に基づく社内審査を実施しています。

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、グローバルに展開する製造・調達ネットワークを通じて、世界中のお客様に製品を提供しています。持続的な企業価値向上に向けて、製品の安全性・品質の確保に加え、サプライチェーン全体における法令順守、人権、環境、倫理およびガバナンスへの配慮を重視し、継続的な管理・モニタリングを実施しています。

サプライヤー行動基準

HOYAグループでは、サプライヤーにも当社と同等の法令順守および倫理的な事業慣行を求めるため、「[HOYA サプライヤー行動基準](#)」を策定し、その受理および順守を要請しています。サプライチェーンにおける法令順守、人権、環境、倫理およびガバナンスへの配慮の重要性を踏まえ、2024年度に同基準を改定しました。本基準は、多言語（日本語、英語、タイ語、ベトナム語、韓国語、中国語）で展開しており、事業部門では、サプライヤー行動基準への賛同・順守状況を、調達先の選定や継続的な評価における参考情報としています。

サプライヤー評価・リスク管理

一部の事業部門では先行して、取引開始時および取引継続中のサプライヤーを対象に、法令順守、人権、環境、倫理およびガバナンスに関する取り組み状況を確認し、リスク評価を実施しています。評価の結果、リスクが確認された場合には、サプライヤーとの対話や改善要請を通じてリスク低減に取り組んでいます。今後は、これらの取り組みをグループ全体へ段階的に展開するとともに、事業内容やサプライチェーン構造の特性に応じたリスクベースの評価プロセスの整備を進め、健全で持続可能なサプライチェーンの維持・強化に努めていきます。

サプライヤー監査

サプライヤー行動基準への理解・順守を求めるとともに、重要サプライヤーに対しては、定期的にサプライヤー監査を実施しています。

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の確保や環境負荷低減を目的として、材料メーカーを対象にResponsible Business Alliance (RBA)^{*}の行動規範に基づく監査を実施しています。

これらの取り組みを通じて、サプライチェーンにおける人権・環境を含むリスクの把握と管理を推進しています。現時点では、強制労働や児童労働などの重大な人権侵害は確認されていません。今後も、サプライヤーとの対話や監査を通じて継続的な改善を促し、責任あるサプライチェーンの構築・強化に取り組んでいきます。

^{*}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。

責任ある鉱物調達

紛争鉱物調査

HOYAグループは、コンゴ民主共和国およびその周辺地域において産出され、米国金融規制改革法第1502条で紛争鉱物と定義される鉱物（3TG）を使用しない方針を掲げています。サプライヤーに対しては、サプライヤー行動基準を通じて本方針の理解と順守を要請しています。

また、重要サプライヤーに対しては、Responsible Minerals Initiative（RMI）の帳票であるConflict Minerals Reporting Template（CMRT）を活用した紛争鉱物調査への協力を定期的に要請しています。

本調査は、鉱物使用量およびサプライチェーンリスクが相対的に高い情報・通信事業で先行して実施してきましたが、現在はライフケア事業へも対象を拡大し、グループ全体で推進しています。また、製錬所の特定やRMIのResponsible Minerals Assurance Process（RMAP）適合製錬所からの調達を推進するとともに、近年の人権課題への関心の高まりを踏まえ、コバルトおよび雲母についてもExtended Minerals Reporting Template（EMRT）を活用した調査を実施しています。今後もサプライヤーとの協働を通じてトレーサビリティの向上とサプライチェーンリスクの低減を図り、責任ある鉱物調達を推進していきます。

紛争鉱物調査の実績と目標

2024年度以降、従来の3TG（タンタル、スズ、金、タングステン）に加え、コバルトおよび雲母を対象とした調査を実施しています。

2025年度の3TGに関する調査では、特定された製錬所数およびRMAP適合製錬所数が増加し、サプライチェーンの把握範囲が拡大しました。一方で、新たに把握した製錬所を含めた全体では、RMAP適合製錬所の比率は前年を下回りました。また、コバルトおよび雲母については、高い回答回収率を維持したものの、RMAP適合製錬所比率には改善の余地があることを確認しました。

3TGの調査結果

	2021年度	2022年度	2023年度※1	2024年度	2025年度	目標
調査回答回収率※2	99.6%	99.0%	—	98.4%	91.0%	100%
特定製錬業者数※3	160	150	—	188	266	—
RMAP適合製錬業者数※3	140	147	—	185	229	—
RMAP適合製錬業者比率	88%	98%	—	98%	86%	継続的な向上

コバルト・雲母の調査結果

	2024年度	2025年度	目標
調査回答回収率※2	97.0%	92.0%	100%
特定製錬業者数	17	23	—
RMAP適合製錬業者数	16	17	—
RMAP適合製錬業者比率	94%	74%	継続的な向上

※1 前年度に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前年度に実施した

※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うえ、調査を実施

※3 2021年度は一部重複した製錬業者を含む

社会貢献活動



HOYAは、自社の製品やサービスを通じて、世界中の人々のQuality of Life（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

当社は、眼の健康に関する情報を発信するポータルサイト「Support Vision」を通じ、眼疾患の症状や治療法に加え、予防や日常生活でのケアに関する情報を提供しています。本サイトは、「見る」「健康」「情報社会」の3分野への貢献を通じて人々のQOL向上を目指す企業理念に基づき、メガネレンズ、眼内レンズ、コンタクトレンズなどを通じて多様な“見え方”を支えてきた当社の知見を活かしています。さらに、直近では新たに「見え方シミュレーター」を導入し、本機能では、現在の見え方の不具合が、メガネやコンタクトレンズによる矯正によってどのように改善されるかを体験的に確認することができます。（本機能は日本語ウェブサイトで提供）これにより、利用者の眼の状態に応じた適切な対応の理解促進につなげています。

・ [眼の健康情報ポータルサイト「Support Vision」](#)

眼科医療アクセスの向上

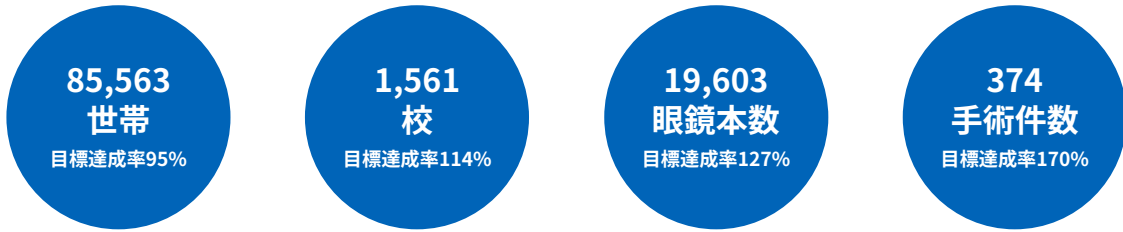
当社は、途上国や経済的に困難な地域において、質の高い眼科医療へのアクセス向上を目的に、外部パートナーとの連携による取り組みを推進しています。特に、医療サービスへのアクセスが限られる人々や、十分な医療サービスを受けにくい地域の子どもたちを重点的な支援対象としています。視力は学習や社会性の発達、将来の可能性を広げる重要な基盤であり、当社は適切な検査・診断・治療を受けられる環境づくりを通じて、失明や眼科疾患の予防に貢献しています。また、早期発見と適切な視力ケアへのアクセス向上を支援することで、子どもたちの生活の質や教育機会の向上に貢献し、地域社会の持続的な発展を支えています。

HOYAビジョンケア・カンパニー（メガネレンズ事業）は、環境負荷の低減、地域社会への貢献、働く環境の向上を柱とするグローバルなサステナビリティ推進の枠組み「One Vision」の下、質の高い視力ケアへのアクセス拡大に取り組んでいます。特に、早期発見や適切な治療を受ける機会が限られている子どもたちや医療アクセスの低い地域の人々への支援に注力し、地域社会や眼科医療従事者と連携しながら、子どもの視力検査の拡充を含む長期的な活動を推進しています。また、WHOが推進する「SPECS 2030」などの国際的な取り組みとも方向性を共有し、地域の眼科医療体制の強化や持続可能な医療提供体制の構築を進めています。

パートナーの選定にあたっては、地域に根ざした専門知識や信頼関係を有し、支援を必要とする人々へ効果的に支援を届ける実績と能力を重視しています。こうしたパートナーとの協働を通じて、地域における眼科医療提供体制の強化や視力ケアへのアクセス拡大を推進し、将来世代に向けた持続可能な価値の創出に取り組んでいます。

具体的な取り組みとして、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（2025年10月まで）を通じて、医療へのアクセスが十分でない地域の子どもを中心に、眼科医療アクセスの改善を支援してきました。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、矯正用眼鏡の提供を実施しており、2021年の参画以降、85,563世帯および1,561校を対象に眼科検査を実施し、19,603本の眼鏡を提供するとともに、374件の手術につながりました。



また、視力ケアへのアクセスが限られている地域において、持続可能な眼科医療サービスを提供する「Orbis Green Vision Centre」の拡充を支援し、地域に根ざした医療提供体制の強化に取り組みました。英国では、HOYA Lens UKが従業員参加型の募金活動を通じてGreen Vision Centerの設立を支援しました。

中国では、学校での視力検査や目の健康に関する教育、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拡大に取り組んでいます。さらに、各地域のパートナーと連携しながら、眼疾患や視力障害の早期発見、眼の健康に関する知識向上、子どもの近視予防に取り組み、より良い視力、学習機会、そして将来の可能性の拡大を支援しています。

加えて、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をおこない、持続的な医療提供体制の強化にも取り組んでいます。

このように、HOYAは資金提供、製品供給、教育支援といった複数の手段を通じたパートナーシップにより、医療へのアクセス向上を推進し、人々のQOL向上と地域社会の持続的な発展に貢献しています。

› [HOYAビジョンケアカンパニー ウェブサイト](#)

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。

コンタクトレンズ専門店 アイシティ ecoプロジェクト

コンタクトレンズ専門店「アイシティ」がおこなう「[アイシティ ecoプロジェクト](#)」は、使い捨てコンタクトレンズの空ケースを回収し、再資源化するリサイクル活動です。

全国のアイシティ店舗や提携する企業・学校・自治体に専用ボックスを設置して回収を行っています。2010年に業界初の取り組みとして開始され、環境保全、障がいのある方の自立・就労支援、日本アイバンク協会への寄付という3つの社会貢献につなげることを目的としています。

1. 空ケースの再資源化による環境保全

回収された空ケースはリサイクル工場で再資源化され、再生ポリプロピレン素材として新たな製品に生まれ変わります。これにより、焼却処理を回避することでCO₂排出を抑制し、環境負荷の低減に貢献します。また、加工しやすい特性により効率的な再利用が可能で、限りある資源の有効活用につながります。2025年度には約113トンの空ケースを回収しましたが、それでも空ケースのリサイクル比率は約2%※であり、今後も回収活動へご協力をいただいている多くの企業・学校・自治体と連携し、回収活動を推進していきます。

また、回収された空ケースの一部は、三菱鉛筆株式会社の「ジェットストリーム 海洋プラスチック」の素材として活用されています。海洋プラスチックごみとポストコンシューマープラスチックを再利用し、環境配慮型製品としてエコマーク認定を取得しています。日常的に使う製品を通じて、環境意識の向上にもつながる取り組みです。

※自社調べ「2024年アイシティ コンタクトレンズ販売実績」より

瞳のため、地球のため。



アイシティ
ecoプロジェクト



2. 障がいのある方の自立・就労支援

空ケースに残っているアルミシールはがしなどのリサイクル準備作業には専用のオフィス（市川チャレンジオフィス）を設け、障がいのある方に従事していただき、自立・就労支援につなげています。また全国の就労施設で作成された小物を年間24万個購入し、回収にご協力いただいた方に贈ることで就労施設を支援しています。

・[アイシティ ecoプロジェクトを支える市川チャレンジオフィス](#)

3. 日本アイバンク協会への寄付

リサイクル材料として空ケースを売却して得た対価は、（公財）日本アイバンク協会に全額寄付しています。同協会は、角膜移植を必要とする方とドナーをつなぎ、献眼登録の普及や角膜摘出医の手配を通じて、視覚回復を支援しています。



累計空ケース回収量

884.67t

(空ケース 8億8400万個)



累計二酸化炭素削減量

2,441.69t-co₂

(東京ドーム146.2個分)



累計寄付金

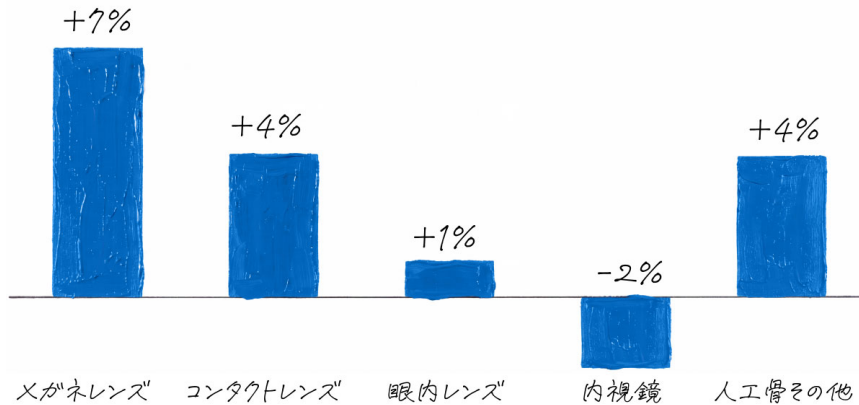
19,197,437円

2026年5月現在

事業概況 ライフケア事業

FY25のライフケア事業の製品別売上成長率は、以下の通りとなりました。

製品別売上高成長率* (YoY%)

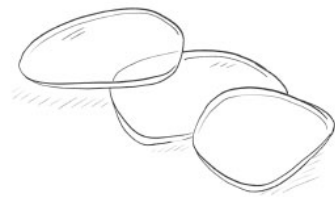


FY25におけるライフケア事業の売上成長率は製品ごとで濃淡がありました。Eye Health領域においては、メガネレンズとコンタクトレンズが堅調な売上成長となった一方で、眼内レンズは中国市場の構造変化などが影響し、前年並みの売上となりました。Med-Tech領域では、内視鏡も同様に中国市場におけるマイナス影響を受け前年並みの売上、その他の製品については内視鏡洗浄機の販売が堅調に推移したことにより1桁半ばの成長を確保しました。

*Constant Currencyベースの実質成長率

メガネレンズ

主な製品	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



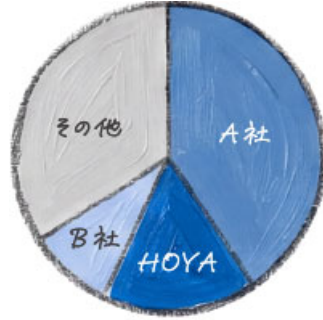
FY25の状況

MiYOSMARTなど高付加価値製品とチェーン向け販売の拡大を背景に、一桁後半の成長を達成し、ライフケア事業の増収を牽引しました。中国市場の弱さや欧米の一部チャネルの軟調はあったものの、日本・アジア・南米などで補完し、地域分散により安定成長を確保しました。また、米国関税政策については価格転嫁などにより影響を吸収することができました。

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ります。

推定市場シェア（2025年度）



中期的な展望

累進レンズを中心とした高付加価値製品や、個別最適設計を実現するフリーフォームなどにフォーカスするとともに、MiYOSMARTの次世代製品の拡販や、地域的展開拡大を推進します。また、光学設計・測定・販売プロセスのデジタル化を通じてバリューチェーンを深化させ、中期的な持続成長を図ってまいります。

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



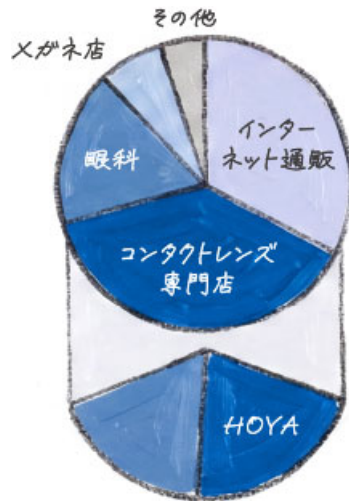
FY25の状況

日本のコンタクトレンズ小売市場はインフレ要因などを背景とした低価格商品へのシフトと、眼の健康を重視する高付加価値製品シフトの二極化が進展しました。当社の展開するコンタクト専門店アイシティにおいては新規出店に伴う顧客数増加に加え、プライベートブランド商品・定期便の浸透により顧客リテンションが継続的に改善し、安定した増収基調を維持しました。

市場ポジション

国内コンタクトレンズ専門店としては市場過半数のシェアを擁しています。商品ラインナップの豊富さや価格優位性などから、眼科チャネルなどから継続的にシェアを獲得しています。

推定市場シェア（2025年度）

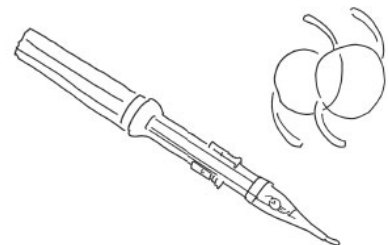


中期的な展望

高付加価値コンタクトレンズの販売拡大とサブスクリプションモデルの深化によりLTV（Life Time Value：顧客生涯価値）の最大化を目指してまいります。また、国内最大級の顧客基盤とデータを活用し、安定成長を図ります。さらに、長期においてはコンタクトレンズメーカーとしての海外展開に向けた事業戦略の構築を進めていきます。

眼内レンズ

主な製品	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



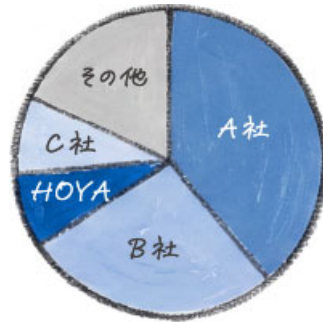
FY25の状況

日本市場での販売は安定的に推移したものの、中国では集中購買制度を契機とした市場構造の変容の影響が継続しました。加えて、欧州においては基幹システムの入替えに伴う一時的な供給制約が発生したことから、通期売上は前年並みにとどまりました。

市場ポジション

透視性の高いレンズ素材と独自技術を兼ね備えたmultiSert™インジェクターを組み合わせたVivinex™の製品競争力をテコにシェアを徐々に拡大、グローバルで第3位の市場シェアを擁しています。

推定市場シェア（2025年度）

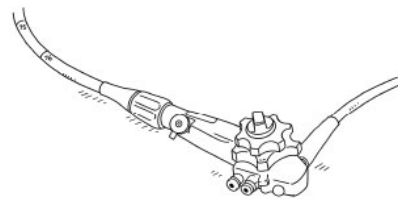


中期的な展望

高齢化による構造的需要を取り込みつつ、外科医・医療機関との関係強化により付加価値訴求を徹底していきます。従来の単焦点に加え、多焦点・乱視矯正などのATIOL（Advanced Technology IOL）へのポートフォリオシフトと拡販を推進していきます。中国では製品構成および販売体制の見直しを通じて事業の立て直しを図り、中期的な成長軌道への回帰を目指していきます。

内視鏡

主な製品	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 医療機器共同購買組織 消化器内科医など



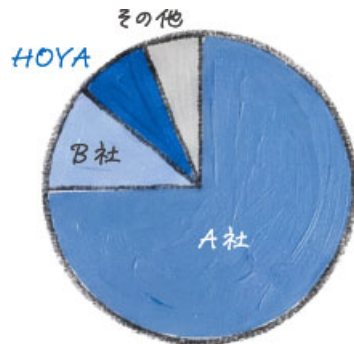
FY25の状況

欧米市場における価格競争やバンドル販売の進展、中国市場の不透明な事業環境を背景に、需要は弱含みで推移しました。一方で、製品・地域ポートフォリオの見直しやコスト最適化などの構造改革を継続し、収益基盤の改善を推進しました。

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位となっています。

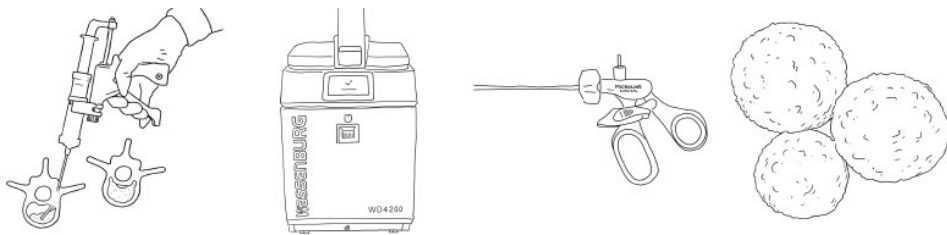
推定市場シェア（2025年度）



中期的な展望

内視鏡製品ポートフォリオの選択と集中を徹底し、主戦場である消化器内視鏡に経営資源を集中するとともに、手術器具や衛生器具など周辺製品の見直しを推進していきます。併せて、生産拠点の統廃合などによりコスト構造を最適化し、収益性の改善を図っていきます。なお、内視鏡事業については、2026年7月31日開催の取締役会において、事業譲渡その他あらゆる戦略的選択肢の検討開始が決議されました。

人工骨その他



主な製品	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

FY25の状況

クロマトグラフィー担体は顧客における在庫調整の影響を受け、低調に推移した一方で、人工骨や金属インプラント製品の販売は安定的に推移しました。加えて内視鏡洗浄機の販売が好調であったことから、一部製品の弱さを補完し、事業全体としては底堅い推移となりました。

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ています。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きます。

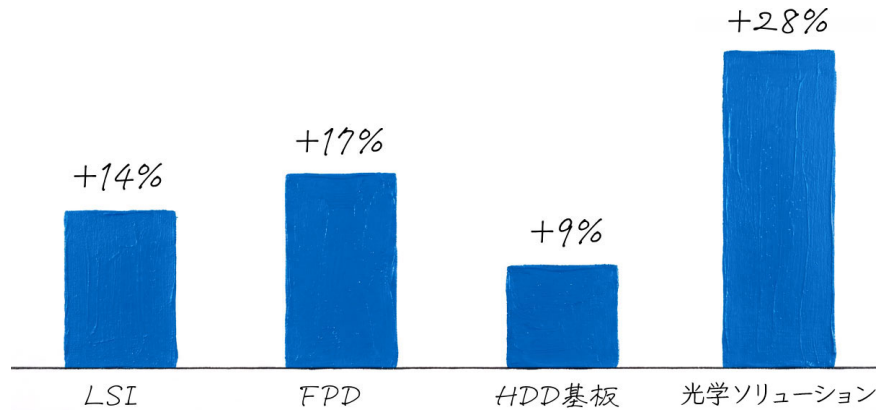
中期的な展望

特定領域において確立しているポジションを基盤に、展開地域の拡大や製品・技術の横展開を通じて対象市場の拡張を図っていきます。既存製品の用途拡大やラインナップ拡充を進めることで成長機会を取り込み、事業のスケール拡大を推進していきます。

事業概況 情報・通信事業

FY25の情報・通信事業の製品別売上成長率は、以下の通りとなりました。

製品別売上高成長率* (YoY%)

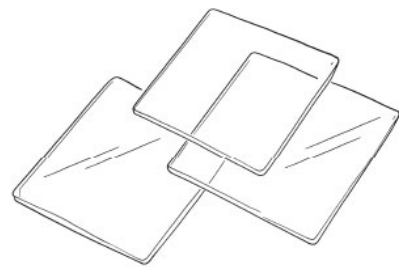


共通のテーマとしてAIの急速な普及により、AI半導体に関連したマスクブランクスや、ニアラインHDD向けガラス基板、光トランシーバー向けの偏光ガラスなどの需要が大幅に増加しました。すべての製品が高い成長率となりましたが、なかでも光学ソリューション（旧映像）事業については前述の偏光ガラスやウェアラブルカメラ向けのレンズや材料の引き合いが急増したため、大幅な増収となりました。

*Constant Currencyベースの実質成長率

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	半導体ファウンダリ、半導体メーカー



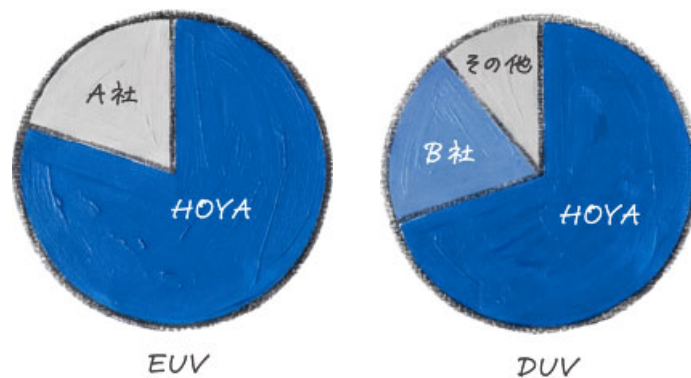
FY25の状況

AI向け半導体の市場拡大などを背景に、顧客におけるノードの微細化と設計パターン数の増加が進展し、EUVマスクブランクの需要が力強く拡大しました。DUV向けについても、EUV露光のなかで使用されるDUVブランクのミックス改善や、中国向けの需要増により売上は堅調に伸長しました。

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誇っています。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です。なお、FY25において市場ポジションに目立った変化は見られませんでした。

推定市場シェア（2025年度）

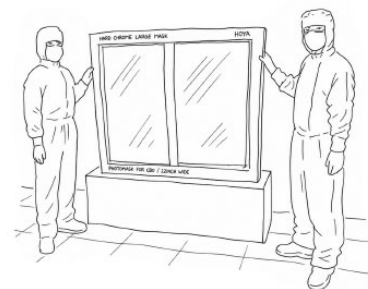


中期的な展望

EUV先端ノードにおけるFirst Supplier Positionを堅持するとともに、位相シフト/High NA/Hyper NAなど技術ロードマップに即し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っていきます。EUVブランクスについては、中期的に10%+αの成長を見込むことから、シンガポールの既存工場近接地に新工場設立を決定しました。同工場は2029年3月期の稼働開始を予定、初期フェーズの投資額は420億円程度を想定しています。

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



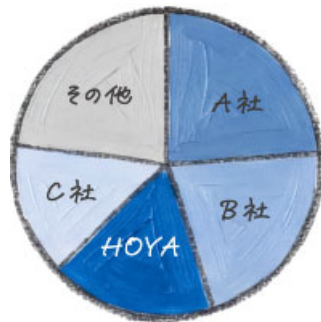
FY25の状況

顧客におけるスマートフォン向け新規パネルの設計開発の活発化を背景に需要が増加し、これに対応する形で中国・重慶工場の稼働率を引き上げたことで増収となりました。なかでも、フォールダブル仕様のプレミアム・スマートフォン向け新規設計案件が需要をけん引しました。

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ています。

推定市場シェア（2025年度）

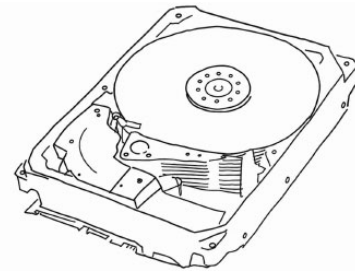


中期的な展望

位相シフトマスクやOLED向け高精細マスクなどの高付加価値製品の開発と量産化を進め、ミックス改善による売上成長を目指します。おおむね市場成長（4~5%）並みの売上成長を想定しています。

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、コンシューマー製品向け2.5インチの2種類
顧客	HDDメーカー、HDDメディアメーカー



FY25の状況

クラウド向けデータセンター投資や生成AIに関連したデータのストレージ需要増加により、ニアラインHDDの出荷が拡大し、3.5インチ基板の売上が順調に拡大しました。

外付けディスクなどコンシューマー製品向け2.5インチ基板の売上は大幅な減少が続きましたが、売上の大部分が3.5インチとなっており、HDD基板全体としては増収となりました。

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%となっています。

ニアライン向け3.5インチ

ガラス製基板＝HOYAは40%程度のシェアと推定されます。HAMR（熱アシスト磁気記録方式）や多枚数化の進展を背景に、長期的にシェア拡大を見込んでいます。

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%となっています。

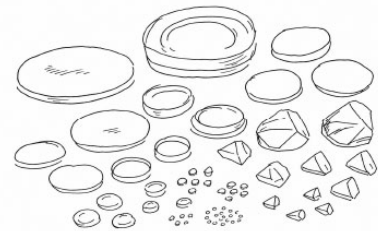
ニアライン向け3.5インチ基板
推定市場シェア（2025年度）

**中期的な展望**

ニアライン向け3.5インチに顧客数が増加する見通しが立ち、これにより同市場における当社の市場シェア拡大が中長期的に見込まれます。以上を背景とした需要増に対応すべく、当社はベトナムに新工場を設立することを決定しました。FY28の稼働開始を目指し、準備を進めています。なお、同工場の初期フェーズにおける投資は500億円程度の想定です。

光学ソリューション

主な製品	光学レンズ、光学材料
製品の概要	ミラーレスカメラなどの交換レンズや、車載用センシングカメラやウェアラブルデバイス向け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、モジュールメーカー、光トランシーバーメーカーなど

**FY25の状況**

交換レンズ向けの需要が安定的に成長したことに加え、光トランシーバー向け偏光ガラスCUPOや、VLOGカメラやスマートグラスなどのウェアラブルデバイス向けレンズや材料の需要が急拡大したことにより高い成長となりました。

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いものの、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ます。

中期的な展望

スマートフォンのカメラの性能向上に伴い、従来型のカメラの市場規模は大幅に縮小してきました。こうした背景から当該事業は長く非成長事業の位置付けでしたが、CUPOやウェアラブルデバイス向け、車載用センシングカメラ向け製品の需要拡大が中期的に期待され、今後は一定の成長が見込まれます。