

コーポレートガバナンス

「善の巡環」の精神のもと、一層の企業価値の向上を目的とした

コーポレートガバナンス体制の充実を目指します。経営方針などの重要事項に関する意思決定機関および監督機関としての取締役会、ならびに監査機関としての監査役会という機関制度を基本として、執行役員制度により事業・業務執行を推進する体制をとっています。



取締役会議長
代表取締役会長
堀 秀充

命線です。一人ひとりが卓越した技術と知見を持つ人材であることは、私自身が座談会などを通して知っています。働きがいをどう提供していくか、今まさに議論を進めているところです。

気候変動対策についても議論を進めています。魚津社長がビジョン「Evolution 2030」で掲げる「地球環境への貢献」を実現するため、例えばカーボンニュートラルメタンへの切替や水素・アンモニアの活用といった国内における燃料転換、市中のアルミ・樹脂のリサイクル技術の確立などを一段と加速させるべく、検討を進めています。

取締役会自体の強化も重要です。当社は「成長し続けること」を重視してきました。しかし国内において窓のシェアは5割を超え、売上が5,086億円に上った今、これまで同様の成長は見込みづらくなります。当社の新たな目標を達成するには、国内と海外の両方で新規事業を創造し、市場を開拓して、今までの成長曲線から大きく飛躍する必要があります。

今後は、大型買収や外国企業との提携なども考えられるでしょう。私自身も国内外のスタートアップ企業を訪ねて新たなビジネスを模索していますが、リスクと機会の見極めには外部の知見が不可欠です。こうした背景から、1～2年の内に海外事情に精通した社外取締役を招きたいと考えています。現在の取締役会のメンバーは、男性によって構成されており、今後は取締役会でさらに多様な議論を行うべく、女性取締役の起用も検討しています。また、取締役会評価の実施についても、手法を含めて検討しています。

会長として、取締役会議長として、YKK APの新たなビジョンに貢献してまいります。

取締役会議長メッセージ

リスクとチャンス適切に評価し 創造と開拓を後押しする取締役会へ

YKK APは、戦略の実行を監督し、企業の意思決定を担う機関として取締役会を設けており、事業拡大のための投資戦略や人事戦略などに関する審議と意思決定を行っています。メンバーには、透明性と客観性を確保するために、YKK出身者を加える他、高度化するコンプライアンスやリスク対応の観点から監査役には、外部専門家が加わっています。重要案件では、活発な議論をもって決議できるよう上程前に経営戦略会議で議論のポイントを明確にした上で、取締役会に臨んでいます。

マテリアリティの一つとして、製造現場における社員のエンゲージメントを重視しています。一般に、働き方に関する議論はオフィスワーカーを対象にすることが多く、工場で働く社員は対象から外れがちです。しかし、製造業である当社にとって現場の社員は生

→ YKK精神「善の巡環」
P4

→ 社員との対話
P32

→ Evolution 2030
P7

→ 主要連結財務データ
P56

→ 取締役と取締役会
P27

→ マテリアリティ
P20

→ コンプライアンス推進体制
P33

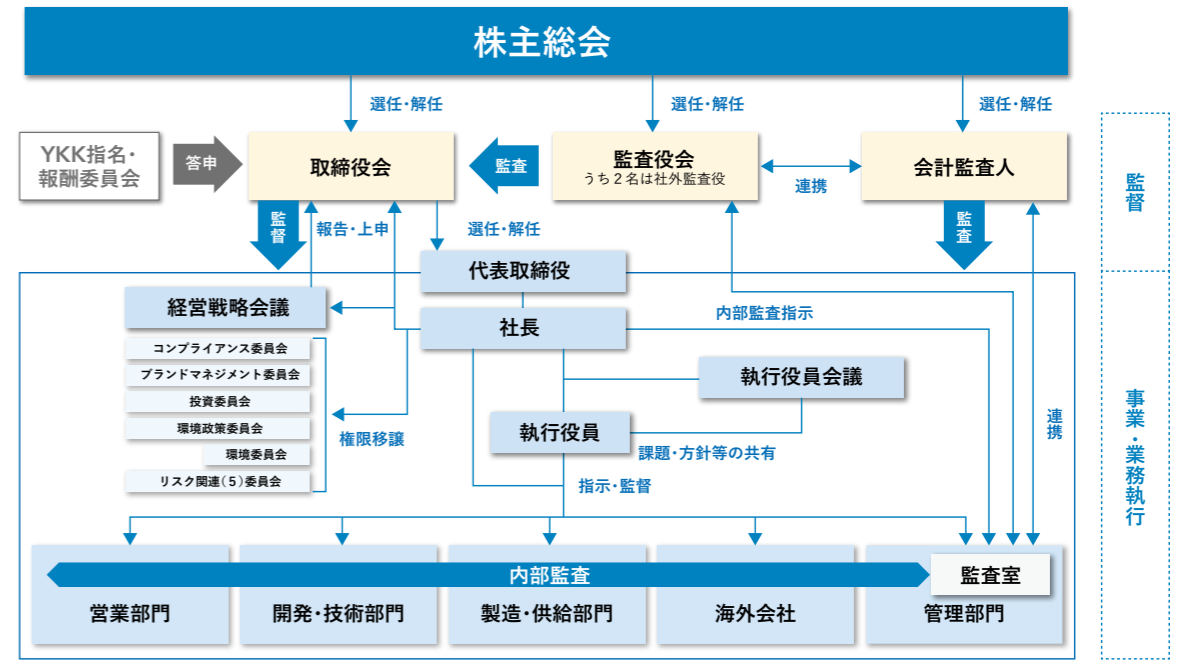
→ リスクマネジメント体制
P34

→ YKK精神「善の巡環」
P4

→ カーボンニュートラル
P38-39

→ 環境経営
P36-37

コーポレートガバナンス体制



経営と執行の分離

(取締役の職務執行、執行役員制度)

取締役は、取締役会規定、取締役執務規定を遵守し、職務分掌に基づいて適切な業務執行を行っています。弁護士等によるコンプライアンス研修を定期的に受講し、取締役の職務遂行におい

て法令を遵守する旨の誓約書を会社に提出しています。また、経営と執行の分離により迅速な事業・業務執行を図ることを目的として、執行役員制度を導入しています。取締役は全体最適の実現に向けて専心する一方、執行役員は取締役会で決定された方針に従い、個々の事業・業務を責任と権限を持って遂行しています。

事業・業務を遂行するための主な委員会

コンプライアンス委員会

委員長 岩淵 公祐 (取締役 副社長 管理担当) 委員数 15名
2022年度の開催回数 2回

当社および子会社のコンプライアンス体制の整備を図っています。コンプライアンス担当取締役を任命し、コンプライアンス体制の整備・遵守の状況等につき、取締役・監査役に報告を行います。

ブランドマネジメント委員会

委員長 海老原 功一 (副社長 営業担当) 委員数 26名
2022年度の開催回数 5回

専門的見地から、当社の重要な政策の検討・立案を行います。ブランド構築を図り、「善の巡環」に基づいた企業活動の実践と社会への発信強化を進めます。

投資委員会

委員長 山田 公彦 (経理部長) 委員数 13名
2022年度の開催回数 11回

重要な投資案件に対して、投資経済性計算、資本コスト、フリーキャッシュフロー、またカーボンニュートラル促進のためのICPを設定し、審議を行います。これらの審議を経て取締役会の決議を行うことにより、取締役会における審議の効率化を図っています。

環境政策委員会

委員長 魚津 彰 (代表取締役社長) 委員数 11名
2022年度の開催回数 1回

環境委員会

委員長 松田 俊一 (安全環境管理部長) 委員数 57名
2022年度の開催回数 4回

環境政策委員会を設置し、当社における環境方針・戦略の策定、環境政策推進の監督を行っています。また、環境委員会では、事業執行部門による政策の推進と施策の企画立案、進捗管理を行っています。

※各委員会の委員数は2023年6月時点

リスク関連(5)委員会

CRO(最高リスクマネジメント責任者)を任命し、YKK APにおけるリスクマネジメントを推進するため、品質委員会、貿易管理委員会、危機管理委員会、情報セキュリティ委員会、技術資産管理委員会の各種委員会を設置し、規定の整備とその運用を図っています。

◎品質委員会

委員長 阿部 洋司 (品質本部長) 委員数 7名
2022年度の開催回数 4回

◎貿易管理委員会

委員長 小野寺 哲也 (国際事業本部長) 委員数 13名
2022年度の開催回数 3回

◎危機管理委員会

委員長 按田 修 (CRO) 委員数 16名
2022年度の開催回数 3回

◎情報セキュリティ委員会

委員長 小森 哲也 (IT統括部長) 委員数 9名
2022年度の開催回数 3回

◎技術資産管理委員会

委員長 中曾 俊之 (生産本部 生産技術部長) 委員数 9名
2022年度の開催回数 3回

YKK指名・報酬委員会

委員数 5名(社外取締役2名)
2022年度の開催回数 10回
YKKおよびYKK APの取締役、監査役、執行役員、専門役員の選解任や報酬等について審議・答申を行う、YKKに設置されたYKK APからは独立した諮問機関。

指名・報酬委員長メッセージ



取締役
YKK株式会社 代表取締役会長
猿丸 雅之

独立性の高い人員構成でガバナンスを強化

YKKグループでは諮問機関として、指名・報酬委員会をYKKに設置し、YKK取締役会の決議によって委員を選任しています。非上場会社で指名・報酬委員会を設置している企業は多くないかもしれません。しかしYKKグループにはYKKの二代目社長を務め、YKK APの創業者でもある吉田忠裕が掲げた経営理念の中心に「公正」があり、価値行動基準の基盤が「フェアネス(公正)」になっています。非上場だからこそ公正に決定し、そのプロセスにも透明性を持たせるべきだという考えがグループに根付いています。これに基づいて1998年に外部有識者による経営諮問会議(アド

指名・報酬委員メッセージ



YKK株式会社 取締役(社外)
慶應義塾大学名誉教授
中部大学名誉教授
小野 桂之介氏

ガバナンス改革に向け 知見をもとに議論を進める

これまで私は2つの大学で50年に亘り、研究・教育活動に従事し、学内の組織運営にも携わってきました。また、40年間勤務した経営大学院(ビジネススクール)を通して、数多くの経営者との交流があります。本委員会においては、社外取締役の増強、役員スキル・マトリックスの在り方の設定、役員指名基準や報酬決定制度の明確化などを含むガバナンス改革を念頭に、自身の経験を通じて培った知見を反映した意見を出し、議論していきます。

バイザリーボード)を設置し、2008年に指名・報酬委員会をスタートさせました。YKK AP独自の委員会を設けていないのは、グループ全体で同じ目線に立ちガバナンスを有効にするという意図からです。

指名・報酬委員会は、「YKKの社外取締役1人を含む3人以上」で構成され、現在は5人のメンバーで、うち2人が社外取締役です。独立性を確保するために、執行に責任を持つ人はメンバーには入れません。取締役に、監査役、執行役員、専門役員の選解任と報酬などに関する審議を行い、取締役に答申します。

指名に関しては、取締役会の役割を適切に果たせるよう、取締役が有するスキルのバランスを確認し、適切な人財を登用する案を策定しています。スキル・マトリックスや多様性の推進に関しても議論を進め、取締役会のガバナンス強化と実効性の高まりを目指しています。取締役の選任に際しては、グループの企業精神である「善の巡環」を理解・実践していることを大前提とし、指名・報酬委員会で審議し、案を策定しています。今春の社長交代に際しても、指名・報酬委員会で議論を重ねた上で、魚津彰氏を選任する案を策定しました。

報酬に関しては、事業規模や事業の状況をベースに、世間水準も確認しながら検討を行います。その際には、社員の給与制度変更なども考慮しています。



YKK株式会社 取締役(社外)
一橋大学大学院教授
岡田 英理香氏

正当なプロセスの証人として 助言していきたい

YKK APには、建物の価値創造につながる、将来性の高い新たな商品やサービスを生み出す企業であってほしいと考えています。そのためには、長期の成長戦略が重要になってくるでしょう。社外委員としての一番の役割を、指名・報酬決定の正当なプロセスの証人になることと捉え、必要に応じて助言していきたいと思っています。

→ YKK精神「善の巡環」
P4

→ 経営理念
P5

取締役と取締役会 (2023年6月時点)



取締役会議長
代表取締役会長
堀 秀充

1981年3月 吉田工業(現YKK)入社
1989年より2006年まで米国勤務
2007年4月 執行役員
2009年4月 上席常務
2009年6月 取締役 上席常務
2011年6月 代表取締役社長
2023年4月 代表取締役会長(現在)
2023年6月 YKK取締役(現在)



代表取締役社長
魚津 彰
1985年3月 入社
2013年4月 執行役員
2021年4月 上席執行役員
2021年6月 取締役 上席執行役員
2022年4月 取締役 副社長
2023年4月 代表取締役社長(現在)



取締役副会長
山地 慎一郎
1981年3月 入社
2009年4月 常務
2013年4月 執行役員
2017年4月 副社長
2020年6月 取締役 副社長
2023年4月 取締役副会長(現在)



取締役副社長 管理担当
岩淵 公祐
1986年3月 入社
1996年より2009年まで米国・中国勤務
2009年4月 執行役員
2016年4月 副社長
2016年6月 取締役 副社長(現在)



取締役副社長 開発・技術担当
水上 修一
1985年3月 吉田工業(現YKK)入社
2009年4月 専門役員
2010年4月 執行役員
2020年6月 取締役 執行役員
2021年4月 取締役 上席執行役員
2022年4月 取締役 副社長(現在)



取締役副社長 最高人事責任者
松谷 和男
1981年3月 吉田工業(現YKK)入社
2009年4月 執行役員
2016年6月 取締役 執行役員
2018年4月 取締役 副社長
2021年10月 取締役 副社長 CHRO
2023年4月 取締役 CHRO(現在)



取締役
新関 文夫
1977年3月 吉田工業(現YKK)入社
2012年4月 YKK常務
2014年6月 取締役 執行役員
2016年4月 取締役 副社長
2022年4月 取締役(現在)



取締役
大谷 渡
1981年3月 吉田工業(現YKK)入社
2001年4月 YKK常務
2004年4月 YKK上席常務
2004年6月 YKK取締役 上席常務
2009年4月 YKK取締役 副社長(2018年6月まで)
2018年6月 取締役 副社長
2023年4月 取締役(現在)



取締役
YKK株式会社 代表取締役会長
猿丸 雅之
1975年3月 吉田工業(現YKK)入社
1977年より1994年まで米国勤務
1999年6月 YKK常務
2003年4月 YKK上席常務
2008年6月 YKK取締役 副社長
2011年6月 YKK代表取締役社長
2017年4月 YKK代表取締役副会長
2018年6月 YKK代表取締役会長(現在)
2020年6月 取締役(現在)



取締役副社長 製造・供給担当(兼)生産本部長
阿部 浩司
1985年3月 入社
2014年4月 執行役員
2021年4月 上席執行役員
2022年4月 副社長
2023年6月 取締役 副社長(現在)

取締役会では、重要事項の審議・決議、経営方針の決定、業務執行の監督を行っています。現在、取締役数は10名(員数は10名以内)で、2022年度の主な審議実績は右の通りです。活発な議論を促進するため、重要案件については取締役会での上程前に経営戦略会議にて議論を行う他、社外監査役(外部専門家)の出席および意見陳述、会長・社長・監査役での意見交換会などを実施(2022年度は3回)しています。

今後、取締役会の機能向上を目的として、監査役だけでなく、取締役にも社外役員を選任し、取締役会の透明性を高めることを検討しています。

2022年度取締役会開催状況

開催回数	15回(臨時取締役会含む)
平均議題数	8.25件
1回当たり平均開催時間	3.2時間
主な議題・報告事項	<ul style="list-style-type: none"> 株主総会に関する事項 取締役、執行役員、専門役員に関する事項 人事および組織に関する事項 事業に関する事項 重要財産の処分譲受に関する事項 子会社および主要関係会社に関する事項

監査役と監査役会 (2023年6月時点)



監査役会議長
監査役(社外)
八馬 史尚
1983年4月 味の素株式会社入社
2013年6月 同社執行役員
2015年6月 同社常務執行役員
株式会社J-オイルミルズ
代表取締役社長
2016年6月 同社代表取締役
社長執行役員
2022年4月 同社取締役(2022年6月まで)
2023年5月 株式会社セブン&アイ・ホールディングス 社外取締役(現在)
2023年6月 当社社外監査役(現在)
株式会社SUBARU 社外取締役(現在)



監査役(常勤)
宮村 久夫
1978年3月 吉田工業(現 YKK)入社
2002年より2008年まで中国勤務
2008年4月 YKK執行役員(2018年3月まで)
2018年6月 常勤監査役(現在)



監査役
YKK株式会社 監査役(常勤)
永田 清貴
1979年3月 吉田工業(現 YKK)入社
2008年4月 YKK執行役員
2009年4月 YKK専門役員
2013年6月 社外監査役
YKK常勤監査役(現在)
2016年6月 監査役(現在)



監査役(社外)
関口 美奈
1993年4月 アーサーアンダーセン・ダラス事務所 入所
2022年6月 リゾナンシア合同会社 代表(現在)
五洋建設株式会社 社外取締役(現在)
2022年7月 トレノケートホールディングス株式会社 社外取締役(現在)
2022年9月 国立研究開発法人 日本原子力研究開発機構 監事(現在)
2022年10月 EX4Energy株式会社 社外取締役(現在)
2023年6月 当社社外監査役(現在)

4名の監査役からなる監査役会は、2022年度は14回開催し、取締役の職務の執行に関して、適法性および妥当性の観点から監査を行っています。取締役会をはじめとする主要会議にも出席し、必要に応じて意見を表明するとともに、監査方針

に則り各拠点に赴き監査を行っています。監査役のうち、2名は社外からの招聘です。企業経営に係る高度な見識・経験や専門性等を有し、客観的かつ公正な立場から監査を行っています。

人権と人材

人権に対する考えと取り組み

「YKK AP 人権方針」を策定

当社は「善の巡環」の考え方に則り、すべての国や地域のステークホルダーにおいて、一人ひとりの人権を尊重しています。2023年度は「YKKグループ人権方針」の改定に伴い、「YKK AP 人権方針」を策定しました。本方針はYKKグループの根幹は共通ながら、自社の事業活動に関わる人権課題等を踏まえ、YKK AP独自の方針として定めたものです。従業員のみならず取引先等への働きかけも推進し、企業の社会的責任としてさらなる取り組みを強化します。

人権WGの設置で社内理解を促進

2022年度よりコンプライアンス委員会の中に人権ワーキンググループ(WG)を設置し、これまでの事業活動における「人権」の取り組みを全社で統合し強化しています。新たな人権リスクのアセスメントを通じた現状把握と重要度・深刻度の評価を進める他、2022年度から2023年度にかけて全従業員を対象に「ビジネスと人権」に関する動画研修を実施し、人権への意識向上と社内理解を促進しています。

YKK AP 人権方針

- ・ 価値観
- ・ 適用範囲
- ・ 人権尊重へのコミットメント
- ・ 体制・ガバナンス
- ・ 人権デュー・ディリジェンス
- ・ 人権教育
- ・ 是正・救済措置
- ・ 透明性の確保・コミュニケーション
- ・ 人権尊重への継続的取り組みに向けて

内部通報制度の運用と利用者への継続的な周知活動の実施

YKKグループでは「YKKグループ内部通報制度」を2006年から導入し、法律や就業規則、社内規程に違反するような行為について、匿名で社内・社外に設けた窓口に相談・報告できる仕組みを整え、全利用者への周知を行っています。また通報者保護の原則により、相談したことで不利益を受けることを禁止しています。

内部通報制度は事業活動を遂行する過程で違法行為の発生抑止や早期対応を図ることにより、強固なコンプライアンス遵守体制を構築することを目的として運用していますが、企業活動などで生じる人権侵害から自社に関わる人々を救済するための「グリーバンス(苦情処理)メカニズム」の体制構築を進める他、職場環境、心の悩み、健康について対応する相談窓口も設け、従業員の心身の健康にも配慮しています。

また海外会社においても内部通報制度を導入し、相談・報告できる仕組みを整えています。

事業活動に関わる人権課題

- ・ 児童労働、強制労働の禁止
- ・ 差別、ハラスメント、虐待の禁止
- ・ 結社の自由と団体交渉権の尊重
- ・ 慣習の理解と法令遵守
- ・ 多様性の尊重
- ・ 安全衛生
- ・ 労働時間と賃金

YKK AP 人権方針の詳細はウェブサイトでご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/humanrights/>

ダイバーシティの推進

人材の多様性を活かすことで新たな価値を創造し、国際社会における将来の競争力向上を図るため、「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を発信しています。特に、女性社員の採用強化・キャリア開発支援、障がい者の雇用拡大・定着を重要課題として位置付けています。

多様な人材が活躍するための就業環境整備

兼業・副業制限の緩和や短時間勤務制度の導入など、多様な人材が活躍できる環境整備や制度設計に取り組んでいます。また2022年度は「働きがい・働き方の多様性アンケート」を実施し、仕事と介護の両立の実態を把握しました。今後は、介護への不安軽減や仕事との両立のしやすさを向上させていきます。

女性活躍推進

第6次中期経営計画における女性社員のキャリア開発支援プログラム「APWoman キャリアアッププログラム(通称:マドキャリ)」では、キャリア研修などの各種研修や社内交流会の実施、メンター制度の運用など、参加者の長期的なキャリア形成に向けた支援を行っています。2022年度は各職場から将来のリーダー候補として推薦を受けた256名が参加しました。

ダイバーシティの取り組み

	STEP1(従来) 表層的な特性に注目	STEP2(現在) 多様性から価値創造へのマネジメント	STEP3(目指す姿)
	法律・ルールへの遵守	多様性を受け入れる	価値を創造する
学歴	労働基準法	さまざまなキャリアを持つ人材の採用、公正な評価	
年齢	高齢者雇用安定法	●定年廃止 / 年齢・性別・国籍に関わらない雇用	同一役割 同一成果 同一処遇
性別	男女雇用機会均等法 女性活躍推進法(2016)	女性活躍推進、女性管理職・係長相当職登用 ●管理職 / 2022年度 122名→2024年度目標 140名 ●係長相当職 / 2022年度 447名→2024年度目標 500名	
国籍	入国管理法(不法就労)	●外国人の積極的採用	個々の持つ特性を活かし 新たな価値を創造し 事業に貢献する
障がい	障害者雇用促進法	●障がい者の特性に応じた活用 / 2022年度 2.32%→2024年度目標 2.50%	
ワークスタイル	労働基準法	ワークライフバランスの実現 ●男性の育児休業取得促進 / 2022年度 73.2% ●有給休暇取得促進 / 2022年度 71.3%→2024年度目標 80.0% ●総実労働時間 / 2022年度 1,974時間	ワークとライフの充実

Voice マドキャリ参加者の声



商品開発本部 海外商品開発部
海外商品開発グループ
先行商品開発室
佐々木 沙理

私は2021~2022年の2年間、「マドキャリ」に参加しました。自分と同じように出産・育児を経験しながら管理職として働いている先輩方の話を伺って、重要なのは家庭も仕事も円滑に回る仕組みづくりだと気づくことができました。この経験を通して、限られたリソースの活用の仕方や組織として人材を育成する点において、以前より高い視点で物事を考えられるようになりました。

Voice 育児休業取得者の声



特需事業部 営業統括部
住宅東京営業部
営業2グループ
若菜 孝之

第2・3子となる双子の出産を機に、1年間の育児休業を取得しました。組織全体でバックアップ体制をつくっていただくなど、職場の強力な後押しを受けたことに感謝しています。私の抜けた穴を埋めるために業務が効率化され、復帰後はより強い組織になっていたことも印象的でした。復帰後のプランクもさほど感じず、今では育児取得前よりも責任のある役割を任せていただいています。

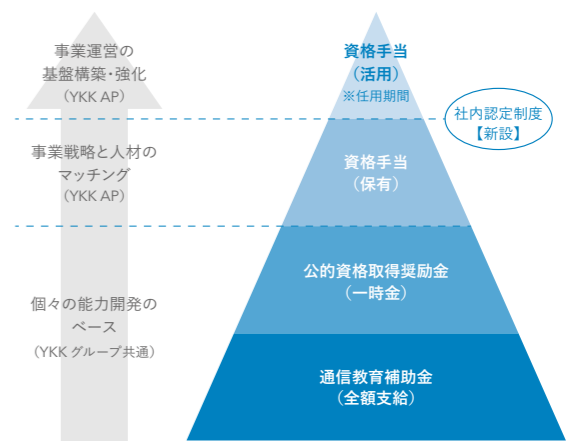
人材戦略

当社は、社員一人ひとりが十分に力を発揮できる制度の導入や環境づくりを進めています。2023年度は「従業員エンゲージメント向上への取り組み」、「新たな価値を創出する人材開発・育成」、「イノベーション人材の育成・確保」を重点課題に掲げ、人事制度の整備や人材戦略を実施することで、「働きやすさ」「働きがい」のある職場環境を実現していきます。

給料改定、特定職務・資格手当

これまで市場競争力のある適正な賃金水準に向けた取り組みを行ってきましたが、2022年度は政府による賃上げ政策の推進、円安や物価上昇などの状況を踏まえ、一般社員平均3%の給料改定に加え、全従業員へ特別一時金の支給を行いました。2023年度は、新設した社内認定制度による特定職務手当等の支給に加え、平均6%の給料改定を実施しています。資格取得の推進においては、支給対象の年齢制限の撤廃、資格手当の増額など制度の拡充を図っています。

資格手当・資格取得支援の拡充

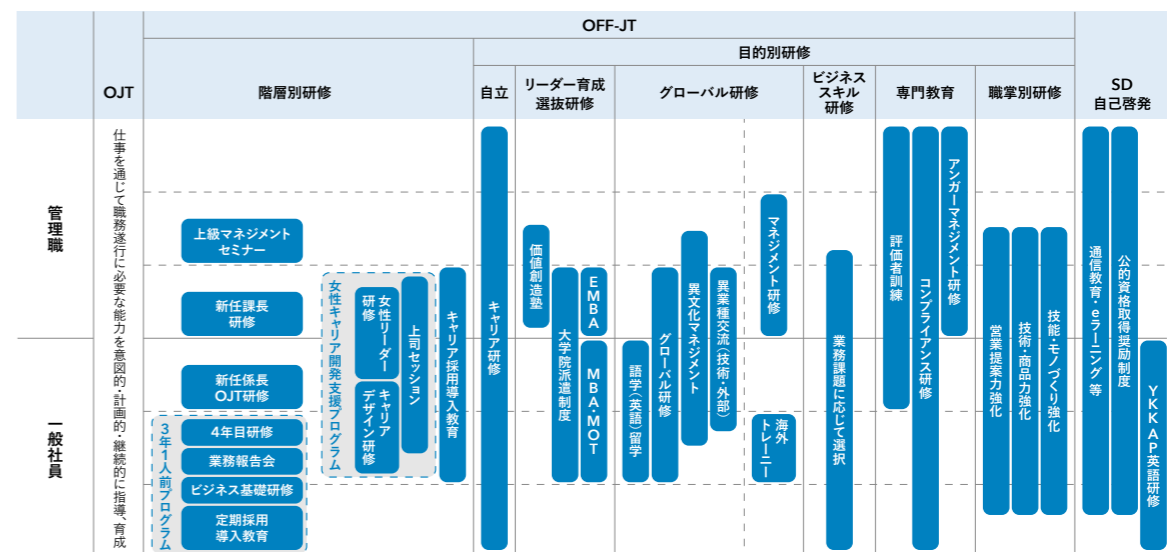


研修体制の充実

事業と組織に貢献できる人材の育成や個人のスキルアップを目的に、社内研修体制の充実を図っています。将来のビジネスリーダーを育成する「価値創造塾」、新任管理職を対象にした「階層別研修」などに加え、自

己啓発として6カ月間の英語研修を設け、受講を希望する社員には費用補助を行っています。また、定年制度を廃止し、退職時期の判断が個人に委ねられていることを背景に、社員が自身のキャリアに向き合う「キャリア研修」を行っています。

2023年度 教育体系図



社員との対話

社長をはじめとする取締役が社員と直接対話する「車座集會」、本社・本部社員らが地域や職場の課題を吸い上げる「拠点訪問・ヒアリング」を実施しています。対話で得られた社員の声がキャリア相談窓口設置や「共通メンター制度」導入に生かされるなど、さまざまな施策への反映が進められています。また、社員持株会「YKK恒友会」により年2回開催される集會では、経営実績の報告や社員から取締役への質疑応答などが行われています。

新規事業テーマと推進リーダーの公募

持続的な成長に資する新領域・分野を開発するため、2022年度はCHRO(最高人事責任者)主導のもと、新規事業のテーマとその推進を担うリーダーとなる人材を社内公募。既存の事業分野にとられない自由なアイデアが幅広い年代の社員から寄せられ、その中から3名のリーダーが選出されて事業化に向けて活動しました。2023年度は新設した新規事業開拓部に所属し、提案テーマのさらなる進化と新規事業テーマの探索を進めます。

大学院派遣・MOT・MBA留学

事業をリードする次世代の人材を育成するため、国内外の大学院(博士号・修士号)への派遣やMOT・MBA留学支援を行っています。研究テーマは現事業の範囲にとどまらず、「ロボット」「AI・機械学習」「DX」「次世代の環境対応」など、今後、ますます欠かせなくなるテーマを積極的に推奨しています。社員が会社の枠組みを超えて専門知識や多角的な視点を身につけることで、組織としての発想の多様化を目指しています。2022年度は14名、これまで累計31名の社員を派遣してきました。

よる技術交流会を開催し、専門分野における技術情報や技術課題を共有しました。

Voice 博士号取得者の声



技術研究本部
環境・エネルギー・
解析技術グループ
塚本 陽平

神戸大学大学院で二重窓の遮音性能予測手法に関する研究を行い、博士号を取得しました。窓の遮音性能を評価する遮音試験は、多くのコストや時間を要します。遮音効果の大きい二重窓について、二重板の遮音理論に基づく検討を行い、実用的な遮音性能の予測方法を提案しました。今後も社内外の建築音響の課題に取り組み、快適な空間づくりに貢献したいです。

健康経営

当社では、従業員とその家族の健康を経営課題として捉え、2018年に制定した「健康宣言」のもと、生活習慣病の減少やメンタル疾患の抑制のための取り組みなどを進め、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」を取得しています。

ための取り組みとして、健康相談窓口を社内外に設置しています。社内では、各事業所の産業医、健康管理センターの保健師・看護師が随時相談に乗っています。外部の機関とも連携し、メールや電話、リモート面談でのカウンセリングを通じて、適切なメンタルヘルスケアを行っています。

→ 健康宣言の詳細はウェブサイトでご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/health/>

→ 人権と人材の詳細はサステナビリティデータブックでご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/social/>

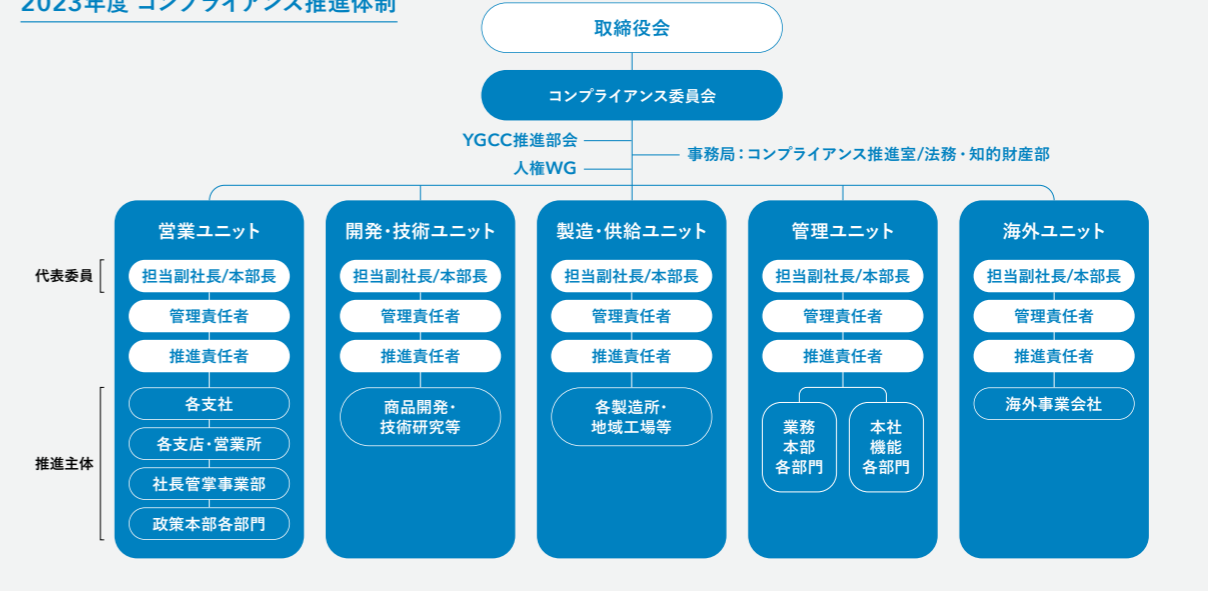
コンプライアンス

コンプライアンス推進体制と教育

コンプライアンス委員会を設置し、YKK APおよび国内外の関係会社を含むYKK APグループのコンプライアンス体制を整え、5つのユニットに分けて推進を図っています。各ユニットが主体となり、規程・規則・ガイドラインの遵守等モニタリングを強化しています。

役員にはコンプライアンス研修を定期的に行う他、全社員に年間2時間以上のコンプライアンス教育を行っています。コンプライアンス業務に深く関わる関係者には、各専門部署ならびに各委員会主導による専門分野(人事、購買、安全環境管理、貿易管理、情報セキュリティ、技術資産管理、環境等)の教育を行っています。

2023年度 コンプライアンス推進体制



コンプライアンス活動の基準となる

「YKK Global Criteria of Compliance」

YKK APではYKK精神とISO26000に基づいたYKKグループのコンプライアンス基準である「YKK Global Criteria of Compliance (YGCC)」を2019年度から導入し、2021年度には国内外主要拠点での導入を完

了しています。2022年度以降、新規拠点への対応を行いながら、YGCC運用の定着を推進しています。

自己点検、内部監査といったYGCC監査を定期的実施し、モニタリング項目の標準化を図ることで、各種監査の重複事項を解消するなど、現場の業務軽減にも役立っています。

YKK Global Criteria of Compliance (YGCC)

ISO26000 7つの中核主題	YKKグループ共通の項目	YKK AP固有の項目
①組織統治 ②人権 ③労働慣行 ④環境 ⑤公正な事業慣行 ⑥消費者課題 ⑦コミュニティ参画および開発 顧客からの要請 サプライヤー行動規範 企業活動ガイドライン	① マネジメントシステム ・ビジネスライセンス ・行動指針 ・推進委員会 ・従業員との意見交換 ・内部通報制度 ・コンプライアンス違反 ② 労働条件 ・児童労働 ・強制労働 ・差別 ・懲戒、ハラスメント、虐待 ・結社の自由と団体行動 ・雇用と契約 ③ 労働時間と賃金 ・労働時間 ・賃金と諸手当 ④ 安全衛生 ・安全衛生マネジメントシステム ・緊急時対応計画と火災安全 ・医療サービス ・衛生設備/保健衛生 ・身体的危険性 ・ケミカルハザード ・構造的安全性 ・社員寮および社員食堂	⑤ 環境 ・環境マネジメントシステム ・エネルギー消費および温室効果ガスの排出 ・水利用 ・廃水および排水 ・廃棄物管理 ・大気排出 ・ケミカルマネジメント ⑥ 公正なビジネス慣行 ・競争法 ・贈収賄 ・秘密情報の保護 ・就業禁止義務 ・個人情報保護 ・知的財産 ・会計および税務処理 ・反社会的勢力 ・サプライヤーマネジメント ・貿易管理 ・下請法 ⑦ 請負建築工事 ・マネジメントシステム ・労働条件 ・労働時間と賃金 ・安全衛生 ・環境 ・公正なビジネス慣行

→ コンプライアンスの詳細はサステナビリティデータブックでご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/governance/>

リスクマネジメント

リスク管理体制の強化

YKK APではリスク管理体制の強化と有事におけるガバナンス体制を確立するため、CRO主導のもと、リスクマネジメントを推進する5つの委員会を設置し、委員会ごとに規定の整備とその運用を行っています。

2022年度は、多様化するリスクに対する備えとBC(事

業継続)に向けた対応強化を目的に、各組織ユニットの責任者(副社長、本部長)を「危機管理委員」から「BCM(Business Continuity Management)委員」に変更しました。各部門とリスクマネジメント委員会の連携強化、平時でのBCP(事業継続計画)準備、有事におけるスムーズな運用により、レジリエンスを高めています。

2023年度 リスクマネジメント体制



BCPの取り組み

災害・リスク発生時に備え、国内外の全拠点でBCPの策定を完了しています。また、BCPの迅速な実行を目的に、2022年度は「事業継続マネジメント(BCM)規定」の見直し・更新を行いました。2023年度は機能軸・地域拠点単位での浸透を進める予定です。

BCPの実効性を高めるため、災害を想定した訓練を毎年行っています。加えて、2022年度は在宅勤務や直

行直帰といった働き方の変化に合わせ、CRO主導のもと「動画で学ぶ『自然災害のリスクと対策』」をWEB社内報にて配信しました。

調達におけるリスクの迅速な把握と対策も強化しています。資材の複数社購買、サプライチェーンの把握と改善、重要管理アイテムは緊急在庫の確保に加え、開発・製造・購買部門が連携して代替調達の設定を行うなど、商品開発の段階からBCPを踏まえた取り組みを行っています。

調達におけるリスクへの対策と取り組み

リスク	対策	取り組み
天候・災害(地震、台風、寒波など)	代替資材、複数社購買、在庫	① 代替資材選定 ② 複数社購買体制 ③ 在庫施策
政治(戦争、紛争、経済制裁)	仕入対象除外	④ コストリダクション・売価等経営戦略
経済(需給バランス、為替)	代替資材、複数社購買、在庫	
倫理・法律(人権、労働環境、情報セキュリティ、下請支援)	仕入対象除外、遵法	⑤ 取引基本原則締結 ⑥ 社内制度変更(規程・評価) ⑦ CSRアンケート実施 ⑧ 請負・派遣社員管理体制変更
サプライチェーン(遵法、競争力、安定供給)	点検、評価、再編	⑨ サプライチェーン再構築 ⑩ BCPデータ整備

→ 資料調達 P51

リスクマップの整備と重要リスクの選出

事業を取り巻くリスクに対し、環境の変化、リスク対応の緊急度、予測される損害規模に応じてリスク評価を行い、リスクマップを作成しています。2022年度は①重要リスクを含むリスク項目の見直し、②リスクレベルの明確化、③重要リスクに対する関連部門の取り組みを明示、これら3つの

観点からリスクマップの見直しを行いました。

経営に大きな影響を及ぼすリスクは重要リスク項目に位置付けており、今回の見直しによって「サイバー攻撃(情報セキュリティ)」「サプライチェーン(経済環境の変化)」「環境規制」の3項目はリスクのランクを上げ、具体的な対策の実行を進めています。

主な重要リスクへの対応

自然災害の脅威(地震・津波・台風・集中豪雨)

外部環境と想定されるリスク

当社の拠点における大規模地震や風水害による被害、あるいは取引先等における同様の被害等により、事業活動が停滞する可能性がある。自然災害によって従業員が死傷したり、設備等が損壊し生産能力が減少したり、設備や社屋・倉庫、生産ライン等の再調達費用や復旧費用等が発生する可能性がある。また、ライフラインの停止や物流の混乱等により、事業活動が停滞するリスクがある。またその事業の停滞により、競合他社へ顧客や取引先等が流出することも考えられる。

取り組み

- 災害発生時は、社長を本部長とする全社BCP対策本部を設置。BCM委員は各機能におけるBCP対策本部長となり、有事対応の統括・指示・全体管理を行う
- 事業継続についての方針・施策を審議・決定する機関として、全社を統括し、各機能ユニット責任者をBCM委員とした危機管理委員会にて対応する

サイバー攻撃(情報セキュリティ)

外部環境と想定されるリスク

企業機密等は、コンピューターウイルスの感染や不正アクセス等により滅失・漏洩する可能性がある。またサイバー攻撃、通信サービスの停止等によって情報システムがダウンして、すべての事業が停止する可能性がある。最近のDX化の進展やリモートワークの拡大に伴い、従来よりも情報システムの社内外とのネットワークの接続点が増えている。環境変化により、悪意を持った社外からの情報システムへの侵入による強制停止や企業機密等の滅失等により、事業活動に支障が発生する可能性が高まっている。

取り組み

- IT-BCPの整備、運用を行う(国内・海外関係会社含む)
- ITセキュリティ管理対策(サイバーセキュリティおよび対策SIRT対応)を行う
- 情報セキュリティ委員会にて、役割ごとに部会を設置して対応強化を図る



執行役員 CRO
按田 修

「レジリエンスの高い組織づくりを目指します」

マテリアリティの一つである「レジリエントな経営基盤」の実現に向け、2022年度は「事業継続マネジメント規定」を8年ぶりに見直し、更新を行いました。大規模自然災害、サプライチェーンの遮断、サイバー事故、感染症拡大など、オールハザードベースでの初動対応・

BCPを迅速に実行することを目的に、重大有事に対する適切な事業継続能力の獲得を目指しています。

リスクマネジメントの活動実施においては、業務を行う人材の確保が重要だと考えています。今後は国や地域ごとのBCM推進体制の強化に向け、全従業員を対象にした教育・演習プログラムの実行と、一元化した情報の提供といったソフト・ハード両面での強化を予定しています。また、リスク感度の高い人材育成を目的に、若手社員を中心としたリスクに対して能動的な活動を行うチームを立ち上げました。平時の取り組みを強化していくことで、さらなる基盤強化を図っていきます。

→ リスクマネジメントの詳細はサステナビリティデータブックでご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/data/governance/>

→ マテリアリティ P20

環境経営

環境への取り組み

YKKグループとして策定した、環境への取り組みの長期的な方向性を示す「YKKグループ環境ビジョン2050」のもと、YKK APは2050年のあるべき姿として、「事業活動におけるライフサイクル全体を通して“環境負荷ゼロ”を実現」を掲げています。

2021～2024年度の中期環境政策では「気候変動」「資源循環」「水」「生物多様性」の4つの環境課題解決への貢献を目指し、バリューチェーン全体で環境目標を設定し、取り組みを進めています。

推進体制として、社長を委員長とする「YKK AP環

境政策委員会」が経営視点での環境方針・戦略の策定、承認を行い、その方針に従って「YKK AP環境委員会」が営業・開発・技術・製造・管理・海外部門への環境政策の落とし込みを行っています。

また、環境政策の進捗や環境コンプライアンスの確認として、内部環境監査を毎年実施するとともに、国内全体と海外11拠点でISO14001の認証を取得し、環境管理レベルの継続的な向上を図っています。2023年4月には、業界における環境先進企業として環境大臣より「エコ・ファースト企業」に認定されました。

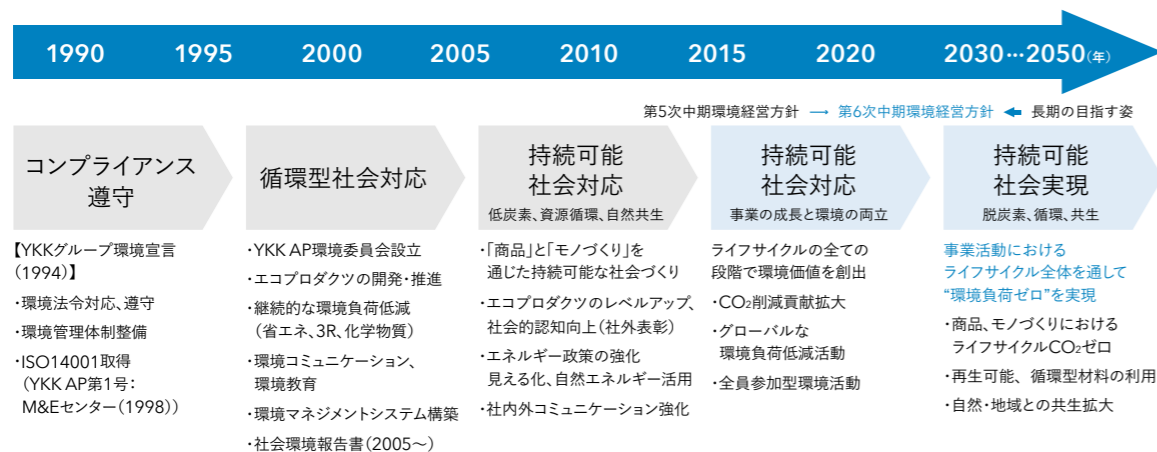
YKK AP環境経営方針（2021～2024年度）

ライフサイクルの全ての段階で環境価値を創出～人と自然が共生する未来へ～

YKK APは、次世代に対してより良い社会・環境をつくるために、技術革新による新しい価値の創造、環境負荷ゼロに挑戦します。

- バリューチェーン全体で環境課題解決への貢献と環境負荷低減に取り組みます。
- 環境課題として、気候変動、資源循環、水、生物多様性に取り組みます。
- 多様な人材を基盤とし、未来を見据えて新たな環境価値創出に取り組みます。

YKK APの環境対応の歴史と2050年までに目指す姿



2024年度環境目標（2013年度基準比）

【環境課題】	研究・開発・検証 ▶ 資材調達 ▶ 製造・物流 ▶ 販売 ▶ 施工 ▶ 商品使用	【人】
13 気候変動	●気候変動対策商品の開発 ●スコープ3 CO ₂ 排出量20%削減 ●高断熱商品によるCO ₂ 削減貢献量149% (2020年度比) ●スコープ1+2 CO ₂ 排出量36%削減 ●CO ₂ ゼロモデル工場の実現	17 顧客 ●地域とつながるショールーム 社会 ●次世代教育 ●地域社会貢献 社員 ●全員参加型環境活動
12 資源循環	●アルミ社外品リサイクル率39% ●樹脂窓(APW端材)社内リサイクル率100% ●包装資材削減 ●廃棄物排出量32%削減 (2016年度比) ●樹脂窓市中屑の活用	
6 水	●風水害対策商品の開発 ●水使用総量32%削減	
15 生物多様性	●商品の六価クロムフリー実現 ●地域の自然と調和する工場の実現	

TCFD提言に基づく情報開示

YKK APは、2019年度から気候関連財務情報開示タスクフォース

(TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures)に賛同しています。

気候関連リスク・機会の両面において事業や財務に与える影響をシナリオ分析し、経営戦略に反映しています。

ガバナンス	YKK APは経営方針などの重要事項に関する意思決定機関および監督機関としての取締役会、ならびに監査機関としての監査役会という機関制度を基本として、執行役員制度により事業・業務執行を推進する体制をとっています。 特に、サステナビリティ課題は社長を議長とする「ESG全体会議」によって全社の視点から方針を策定した上で、関連部門、国内外のグループ会社に展開し、部門横断的な活動を行っています。 「ESG全体会議」の中で環境分野を管轄する「環境政策委員会」は、社長を委員長としており、経営視点で気候変動を含む環境方針・戦略を策定・承認し、進捗状況を確認しています。その環境方針・戦略を「環境委員会」が国内外の製造・営業拠点へ展開し、相互内部環境監査で実施状況を確認しています。																
戦略	TCFD提言に沿って、気候変動問題がYKK APへ及ぼす重大なリスクと機会を特定・評価しています。 <table border="1"> <thead> <tr> <th>種類</th> <th colspan="2">当社への財務的影響</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">移行リスク</td> <td>評判</td> <td>カーボンニュートラル等、社会的要請事項への対応遅れによる企業価値の喪失</td> </tr> <tr> <td>市場</td> <td>エネルギー資源枯渇によるコスト増大</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">物理的リスク</td> <td>緊急性</td> <td>自然災害による被害増加、サプライチェーンの分断</td> </tr> <tr> <td>慢性</td> <td>平均気温の上昇に伴い、自社工場の空調コスト増加や原材料価格の高騰による収益減少 降雨量減少による水不足での事業活動の制限</td> </tr> <tr> <td>機会</td> <td>製品・サービス</td> <td>高断熱商品の需要増加 脱炭素・資源循環商品(リサイクルアルミ等)の需要増加</td> </tr> </tbody> </table>	種類	当社への財務的影響		移行リスク	評判	カーボンニュートラル等、社会的要請事項への対応遅れによる企業価値の喪失	市場	エネルギー資源枯渇によるコスト増大	物理的リスク	緊急性	自然災害による被害増加、サプライチェーンの分断	慢性	平均気温の上昇に伴い、自社工場の空調コスト増加や原材料価格の高騰による収益減少 降雨量減少による水不足での事業活動の制限	機会	製品・サービス	高断熱商品の需要増加 脱炭素・資源循環商品(リサイクルアルミ等)の需要増加
種類	当社への財務的影響																
移行リスク	評判	カーボンニュートラル等、社会的要請事項への対応遅れによる企業価値の喪失															
	市場	エネルギー資源枯渇によるコスト増大															
物理的リスク	緊急性	自然災害による被害増加、サプライチェーンの分断															
	慢性	平均気温の上昇に伴い、自社工場の空調コスト増加や原材料価格の高騰による収益減少 降雨量減少による水不足での事業活動の制限															
機会	製品・サービス	高断熱商品の需要増加 脱炭素・資源循環商品(リサイクルアルミ等)の需要増加															
リスク管理	事業全般に関わるリスク評価・見直しを1回/年行い、「損害規模」・「発生頻度」で優先順位をつけ、各委員会が該当するリスクを管理しています。気候変動関連リスク(自然災害、環境規制等)についても重要リスクとして特定し、管理プロセスとして組み込み、環境委員会・危機管理委員会でもグローバルに政策展開・モニタリングを行っています。																
指標及び目標	カーボンニュートラル実現を目指し、SBTに認定された中長期目標を設定し、達成に向けた環境行動計画を中期事業計画に合わせて策定しています。進捗は、統合報告書・環境報告書で開示しています。																

カーボンニュートラルへの挑戦

2030年度に向けた自社による温室効果ガス削減目標を2013年度比50%削減に設定し、2021年2月に国際的団体であるSBTイニシアチブ (Science Based Targets) から認定を取得しています。ビジョン「Evolution 2030」では、2030年度までに80%削減、2040年度までに100%削減を掲げ、その目標をさらに前倒しています。

2021年度には、副社長をプロジェクトリーダーと

する「カーボンニュートラルプロジェクト」を発足させました。カーボンニュートラル技術ロードマップを策定し、若手技術者が参画する6つのワーキンググループが脱炭素の実現に向けた技術開発を進めています。

さらに、高断熱商品の普及により、冷暖房に使用するエネルギーを減らすことで、自社だけでなく社会全体のカーボンニュートラルにも貢献していきます。

スコープ1、2の取り組み

当社では製造工程で使用される燃料削減に取り組んでいます。生産設備の省エネ、高効率化はもちろん、熱源設備の電化、液体燃料から天然ガスへの切替を進め、さらに既存技術をもとに、ガスバーナーへの水素・アンモニアなどの使用に向けた開発・実証を行っています。

また、「創エネ」「省エネ」にも取り組んでいます。「創エネ」では、太陽光発電(屋根上、野立てなど、国内外7つの工場に設置)、水力発電(配管に流れる水の力などを利用)、バイオマスボイラー(製造時に排出する木質を燃料として自家消費)、風力発電(工場内の排風利用)の導入を進めています。再生可能エネルギー投資は2020年度比で3倍に拡大し、取り組みを強化しています。

CO₂排出量削減の進捗度合いを測るため、当社の製造段階においては設備別のエネルギー使用量を把握し、CO₂排出量を可視化するデータベースの構築を進めています。商品の開発では、設計開発時の評価項目にCO₂排出量を関連付けた「環境配慮設計評価シート」を導入しています。

スコープ3の取り組み

当社の事業活動に伴い、サプライチェーン全体から排出されるCO₂の大半はスコープ3の排出によるものです。その中でも、商品製造で使用する

材料調達による排出量が全体の8割を占めています。特に、アルミ製の商品などに使用するアルミ地金の調達(採掘、精錬、海外輸送)の影響が大きく、市中リサイクル材(市場から回収されるアルミスクラップなどの再生原料)の利用率を上げることが、カーボンニュートラル実現に向けて最もインパクトが大きいといえます。

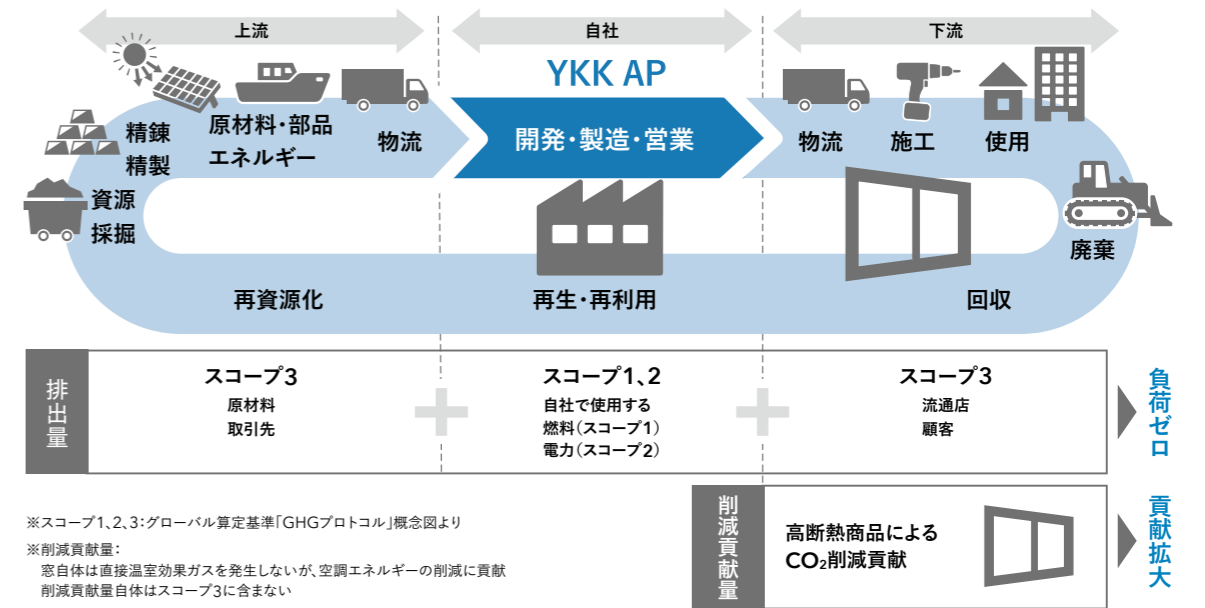
製造工程で発生するアルミ端材はすべて再利用しており、社内リサイクル率はすでに100%を達成しています。さらに社外で発生する市中材のアルミリサイクル率100%の達成も目指しています。2023年9月からは四国製造所でアルミリサイクル炉を稼働し、今後は他の製造拠点にも同設備を導入する予定です。

また、産官学民による共創でアルミリサイクルの技術的進捗を図ります。富山大学を中心とした富山県内のアルミニウム関係産業活性化のための産学融合拠点構想プロジェクト「富山資源循環社会モデルの創成」に幹事企業として関わっています。

物流では、陸路輸送でダブル連結トラックを導入し、一度の輸送量が従来の1.8倍に向上しました。さらに輸送ルートの集約や端数荷物の合積みによる積載性向上といった「幹線リレー輸送」、「共同配送」や「隔日配送」などの二次配送、鉄道コンテナを利用するなどの「モーダルシフト」の導入により、CO₂排出量を継続的に削減します。

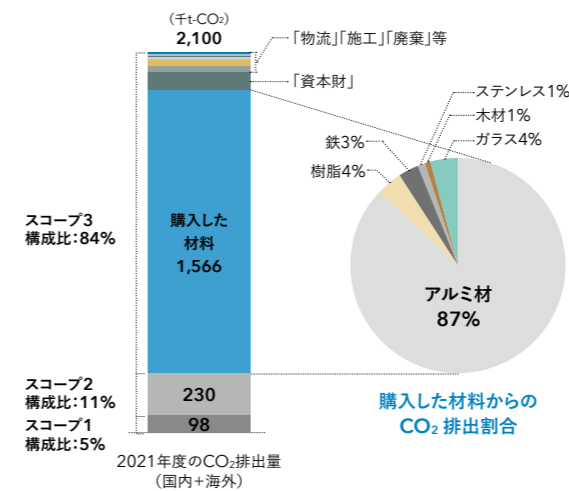
- Evolution 2030 P.7
- 社会課題に対応する商品・サービス P.19

YKK AP商品のライフサイクルとCO₂排出



YKK APのCO₂排出量の内訳(2021年度)

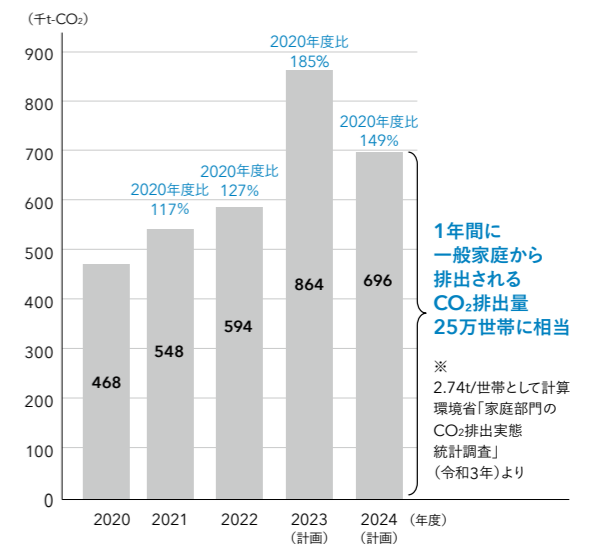
サプライチェーン全体ではスコープ3の材料調達(精錬等)による排出割合が大きく、その中でもアルミ材の占める割合が大きい



アルミニウムは「電気のは詰」とも呼ばれ、ポキサイト等の原材料から精製する際に電気分解による大量の電力が必要です。一方、リサイクルにおいては少量のエネルギーで再溶解することができるため、アルミニウムのリサイクルはCO₂排出削減に非常に重要な役割を果たします。

国内で販売する高断熱商品によるCO₂削減貢献量

高断熱商品の販売は社会全体のCO₂削減に貢献するといえる



- ※対象商品(サステナブル商品に準ずる)
- 樹脂窓: 「APW 430」、「APW 330」、「プラマード H」
- 複合窓: 「エピソードII」、「APW 410」
- 樹脂内窓: 「マドリモ 内窓 プラマードU」
- 断熱ドア: 「イノベスト」、「ヴェナート D30」、「かんたん ドアリモ」、「コンコード S30」
- ビル断熱窓: 「EXIMA 37」、「EXIMA 77」、「エピソードNEO-LB」

※従来商品
 【新築】アルミ窓+複層ガラス、アルミドア
 【改修】アルミ窓+単板ガラス

※2024年度計画は2021年度策定の中長期計画です。

サーキュラーエコノミーへの挑戦

RPF設備の導入と運用拡大

廃棄物などの発生抑制、再使用、再生利用の3R^{※1}活動を推進しています。2021年度に黒部越湖製造所にRPF(紙・プラスチック由来の固形燃料)の製造設備を導入しました。従来、フィルムやラミネートなどの廃プラスチック類と古紙を原料としていましたが、2022年度からは木屑にも対象範囲を拡大し、廃棄物の有価物化を促進しています。廃棄物の排出量は国内・海外を合わせて、2022年度は2016年度比で約25%削減しています。



RPF製造設備(黒部越湖製造所)

樹脂のリサイクル率向上に向けて

樹脂窓の製造時や使用後に発生する樹脂のリサイクルにも、積極的に取り組んでいます。樹脂窓の各製造拠点に粉碎・選別装置を導入し、樹脂成形の原材料や複層ガラス用のガスケット^{※2}として再利用することで、2022年度の社内リサイクル率は28%まで向上しています。

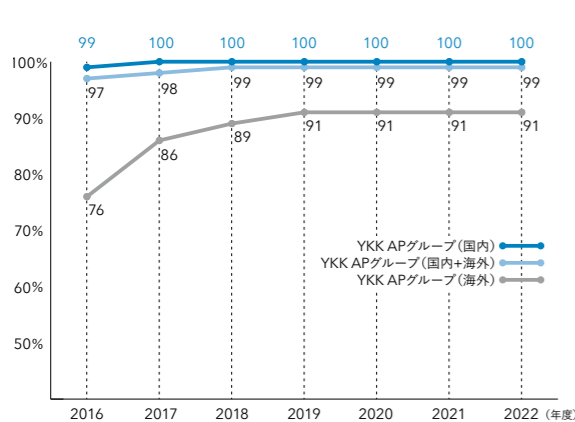
2019年に発足した「樹脂窓リサイクル検討委員会」(塩ビ工業・環境協会等)に参画し、業界全体で市中の樹脂窓を回収・リサイクルするシステムの構築に向けて、産学連携で取り組みを進めています。

環境配慮に向けたガイドラインの運用

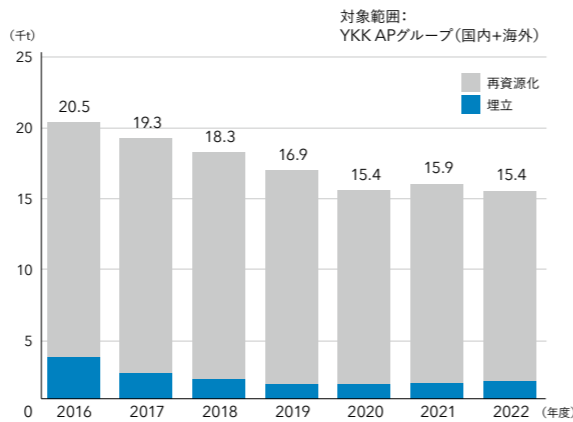
サプライチェーン全体のCO₂排出量最小化に向けて、2022年度に「環境配慮設計ガイドライン」を策定しました。

商品のライフサイクルにおいてCO₂削減に大きく寄与する5項目として、「CO₂排出量の可視化」、「包装資材の標準化」、「環境負荷物質の可視化」、「解体・分離の容易性」、「環境配慮に向けた評価手法と設計指針」を挙げ、YKK APとしての環境配慮に対する考え方や取り組みの方針を示し、商品の評価・改善を図っています。

廃棄物リサイクル率(製造拠点)



廃棄物排出量(製造拠点)



※1 3R…リデュース(Reduce)、リユース(Reuse)、リサイクル(Recycle)

※2 サッシにガラスをはめ込む際に使用される部品

→ 環境経営の詳細は環境報告書でご紹介しています。
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/environment/report2023/>

DXの推進

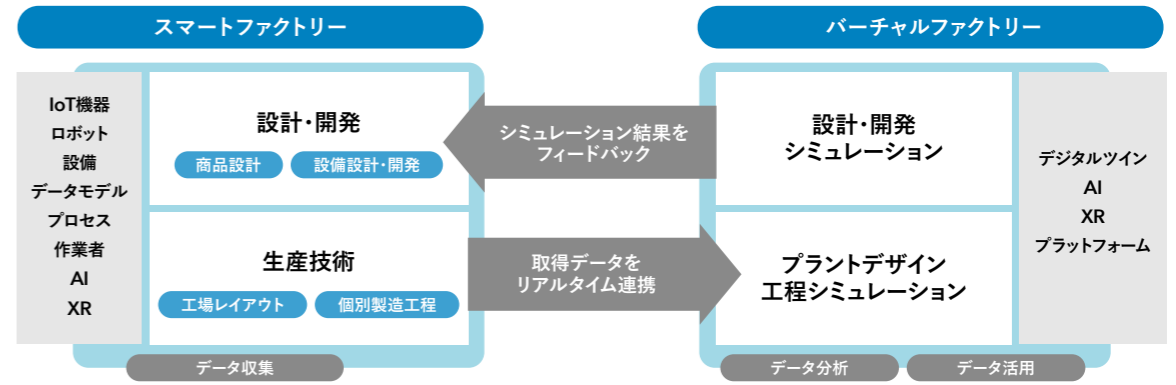
スマートファクトリー化に向けて デジタル技術の開発と浸透を図る

YKK APは、グローバル市場での競争力を高めるために、スマートファクトリー化を推進し、デジタルトランスフォーメーション(DX)による設備の可動率向上に取り組んでいます。加えて、DXにより、営業・開発・製造・管理などすべての部門における効率性の改善を図ることで生産性向上を目指し、「変動に対応できるスピードと柔軟性」を備える企業への変革実現に向けて進めています。

デジタル分野の研究・開発を強化するため、2022年6月にYKK AP北米テクノロジーズ社を設立し、バー

チャルファクトリーの研究開発を行うなど抜本的な変革に向けて取り組んでいます。具体的には、IoTデバイスや5G、AIなどのデジタル技術を導入し、デジタルツインを目的とした仮想空間上でのエンジニアリングチェーン、サプライチェーンの構築を図り、変革を実行できるグローバル人材の育成も行っています。

また、デジタル統括部では、ドローン、3Dプリンター、AI画像解析などの基礎研究の他、業務利用に向けた計画策定やトライアルを進めており、営業、開発、製造など、さまざまな分野で活用が期待されています。これらの取り組みについて、社内での浸透を図るためデジタル体験イベントを実施しています。



デジタル体験イベント

社員向けデジタル体験イベントは、デジタル技術への理解を深め、事業活用のアイデア創出やDXを推進できるデジタル人材の育成を目的に開催しています。2022年度は、実際の機器を操作・体験できるリアル会場(2拠点開催)と、遠隔参加が可能なWEB(メタバース会場)の両方で開催しました。今後は、全国各地の拠点で開催する予定です。社員がデジタル技術を活用できる環境を整備しながら、DXの実現に向けた取り組みを進めていきます。



イベントで社員がドローン操作を実際に体験する様子



メタバース会場でもイベントを開催