

人権

基本的な考え方

YKKグループは他人の利益を図らずして自らの繁栄はないとした「善の巡環」の考え方を事業活動の根幹とし、YKK APはこの考えに則った事業活動を行うために、各国/地域のYKKグループ社員が共通した認識をもって遵守すべき7原則と29の細則からなるYKKグループ行動指針（YKK Group Code of Conduct）を掲げ、いかなる事由による差別や人権侵害も行わないことを明確に定めています。「YKK AP人権方針」はその原則の一つである「人権の尊重」を補完するものであり、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」等の人権に関する国際規範を支持・尊重します。

YKK AP人権方針

YKK APは、「YKK AP人権方針」を2023年3月24日開催の当社取締役会で決議しました。本方針は、「YKKグループ人権方針」の改訂に伴い、YKKグループの根幹は共通ながらYKK APの事業活動に関わる人権課題等を踏まえたYKK AP独自の方針として定めたものです。

→ YKK AP人権方針

<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/humanrights/#link01>

事業活動に関わる人権課題

YKK APは、事業活動に関連する以下の人権課題への取り組みが、人権責任の重要な要素であると認識し、適切な手続きを通じて対処していきます。

児童労働、強制労働の禁止	YKK APは、子どもたちの健全な成長を阻害し教育の機会を奪うことにもなる児童労働の撤廃と防止に取り組みます。また、強制労働・囚人労働の一切を容認しません。事業活動における強制労働・囚人労働発生リスクの防止に取り組みます。
差別、ハラスメント、虐待の禁止	YKK APは、社員および関係者による人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向等によるあらゆる差別を禁止します。また、いじめ、身体的、性的、心理的等の虐待行為やハラスメント行為をはじめ、その他いかなる種類の個人の尊厳を損なう行為を許しません。
結社の自由と団体交渉権の尊重	YKK APは、結社の自由および団体交渉権をはじめとする、従業員の基本的権利を尊重し、経営層と従業員は協議を通じて良好な関係を構築します。
慣習の理解と法令遵守	YKK APは、事業活動を行う全ての国/地域の慣習の理解に努め、労働関連法等を遵守します。万一、当該国/地域の法規制やその執行によって国際的な人権が適切に保護されていない場合には、YKK APは、国際的な人権の原則を最大限尊重するための方法を追求します。
多様性の尊重	YKK APは、人種・民族・国籍・宗教・思想・信条・性別・年齢・身体的特徴・性自認・性的指向等の多様性を尊重し、ダイバーシティ経営を推進します。また、多様な人材が十分に力を発揮できる制度や環境づくりを行います。
安全衛生	YKK APは、全ての職場での労働災害防止と、従業員の心身両面にわたる健康の保持増進を図り、安全で安心して働ける職場環境の整備・維持・向上に努めます。
労働時間と賃金	YKK APは、事業活動を行う国/地域において適用される労働時間と賃金に関する全ての法令を遵守するとともに、生活賃金の支払いに努めます。

人権デュー・ディリジェンス

YKK APは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権デュー・ディリジェンスを実施します。そのしくみを通じて、人権への負の影響を特定し、その未然の防止や軽減に取り組みます。

人材

基本的な考え方

YKKグループでは、年齢や性別、学歴などにとらわれず、「自律と共生」の考えをもとに社員一人ひとりが十分に力を発揮できる制度や環境づくりを進めています。目指す姿は、一本一本の木が独立しながら森林を形成するように、一人ひとりが「経営者」という意識を持ち、全員が手を携えて一緒に大きく育つ「森林集団」です。そのような組織として価値を創造すべく、真に公正な人事制度の実現と人材育成に取り組んでいます。

人事制度改革においては、年齢・性別・学歴・国籍に関わらない人事制度、同一役割・同一成果・同一処遇の実現を目指し、「公正」「仕事（役割）」「自律」という理念のもと、“役割”を軸にした「成果・実力主義」のさらなる徹底を図っています。これまで定年後、65歳までの社員を対象に再雇用制度を運用してきましたが、2021年度からは定年制度を廃止しています。これにより、社員は会社の求める役割を果たすことができる限り、年齢に関わることなく働くことができるようになりました。会社は社員に期待する働き方、役割を担うための必要能力、経験を明示し、社員には自らが求めるキャリアの形成や意思を申請できる機会を設けることで自律した働き方の実践を支えます。

→ 人材についての考え・制度

<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/training/#human>

基礎データ

国内

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数		12,479名	12,484名	12,819名	12,802名
従業員の男女比率		男性 75% 女性 25%	男性 74% 女性 26%	男性 74% 女性 26%	男性 74% 女性 26%
平均年齢		男性 43.5歳 女性 40.8歳	男性 43.6歳 女性 41.0歳	男性 43.8歳 女性 41.3歳	男性 44.2歳 女性 41.8歳
年代別従業員数	10代～20代	2,052名	2,137名	2,308名	2,277名
	30代	2,584名	2,495名	2,431名	2,344名
	40代	3,901名	3,733名	3,629名	3,445名
	50代	3,028名	3,147名	3,373名	3,619名
	60代以上	914名	972名	1,078名	1,117名
離職率		2.8%	2.4%	2.6%	2.6%
平均勤続年数		男性 20.7年 女性 18.0年	男性 20.8年 女性 18.1年	男性 20.7年 女性 18.3年	男性 21.0年 女性 18.7年

YKK APグループ(国内)実績

海外

		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員数		4,284名	4,328名	4,158名	4,341名

YKK APグループ(海外)実績

ダイバーシティ

→ ダイバーシティの推進

<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/training/#diversity>

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
中途採用比率	35.1%	20.0%	43.2%	43.3%
採用に占める女性比率	29.4%	34.8%	28.0%	29.2%
男女賃金比	67.6%	68.6%	68.6%	69.7%
女性管理職人数	99名	110名	113名	122名
女性管理職比率	5.4%	5.9%	5.8%	6.2%
管理職1人当たりの男女賃金比	87.4%	86.4%	86.4%	87.7%
女性係長相当職人数	347名	389名	411名	447名
障がい者雇用率	2.26%	2.35%	2.29%	2.32%

YKK AP単体実績

働き方

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
有給休暇取得率	78.4%	60.9%	67.1%	71.3%
1人当たり総実労働時間(年間)	1,981時間	1,854時間	1,983時間	1,974時間
育児休業利用者数	男性 127名 女性 103名	男性 156名 女性 103名	男性 134名 女性 78名	男性 169名 女性 90名
育児休業取得率 [※]	男性 50.6% 女性 99.0%	男性 64.2% 女性 93.6%	男性 53.2% 女性 97.5%	男性 73.2% 女性 96.6%
介護休業利用者数	2名	2名	0名	3名

YKK AP単体実績

※2021年度までは厚生労働省「雇用均等基本調査」に基づく算出方法により算出。

2022年度以降は育児・介護休業法改正に伴う公表方法に従い算出。なお2022年度は期をまたいで育児休業を取得した人数を含む。

人材開発

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
公的資格奨励金対象資格取得者数 ^{※1}	11,875名	13,806名	15,714名	17,083名
会社派遣での学位取得者数 ^{※2}	7名	8名	13名	17名
次世代リーダー育成プログラム「価値創造塾」				
・参加者数 ^{※3}	9名(177名)	9名(186名)	9名(195名)	9名(204名)
・役員登用数 ^{※1}	24名	25名	29名	32名

YKK AP単体実績

※1 延べ人数

※2 対象学位: 博士号、MBA、MOT

※3 カッコ内は累計参加者数

従業員エンゲージメント

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
従業員エンゲージメント	-	-	51%	49%

YKK AP単体実績 社内で定期的に実施するエンゲージメント調査結果(肯定的回答の比率)

労働安全衛生

労働災害

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
労働災害度数率 ^{※1}	0.26	0.20	0.31	0.22
労働災害年千人率 ^{※2}	0.03	0.10	0.07	0.09
労働災害強度率 ^{※3}	0.05	0.01	0.02	0.01

※1 YKK APグループ(国内)実績

休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う労働災害死傷者数
「労働災害による死傷者数÷延べ実労働時間数×1,000,000」により算出

※2 YKK APグループ(海外)実績

休業1日以上または身体の一部もしくはその機能を失う労働災害死傷者数
「1年間の死傷者数(休業1日以上)/1年間の平均労働者数×1,000」により算出

※3 YKK APグループ(国内)実績

「延べ労働損失日数(休業1日以上)/延べ実労働時間×1,000」により算出

お客様満足

基本的な考え方

YKKグループは、社会・マーケットの要望に対して、一貫生産の考え方に基づき品質にこだわりを持って商品を提供してきました。時代は変わっても、この考え方を大切にしていこう姿勢を明確にするために、YKKグループ品質憲章を制定しています。

➔ YKKグループ品質憲章

https://www.ykk.co.jp/japanese/corporate/csr/consumer_quality.html

[YKK AP 製品安全基本方針]

YKK APは、経済産業省が推進している「製品安全文化」の定着に貢献するとともに、お客様に安全・安心をお届けすることを目指し、全社を挙げて製品安全活動に積極的に取り組むために「製品安全宣言」および「製品安全行動指針」からなる「YKK AP製品安全基本方針」を2008年11月21日開催の当社取締役会において決議しました。

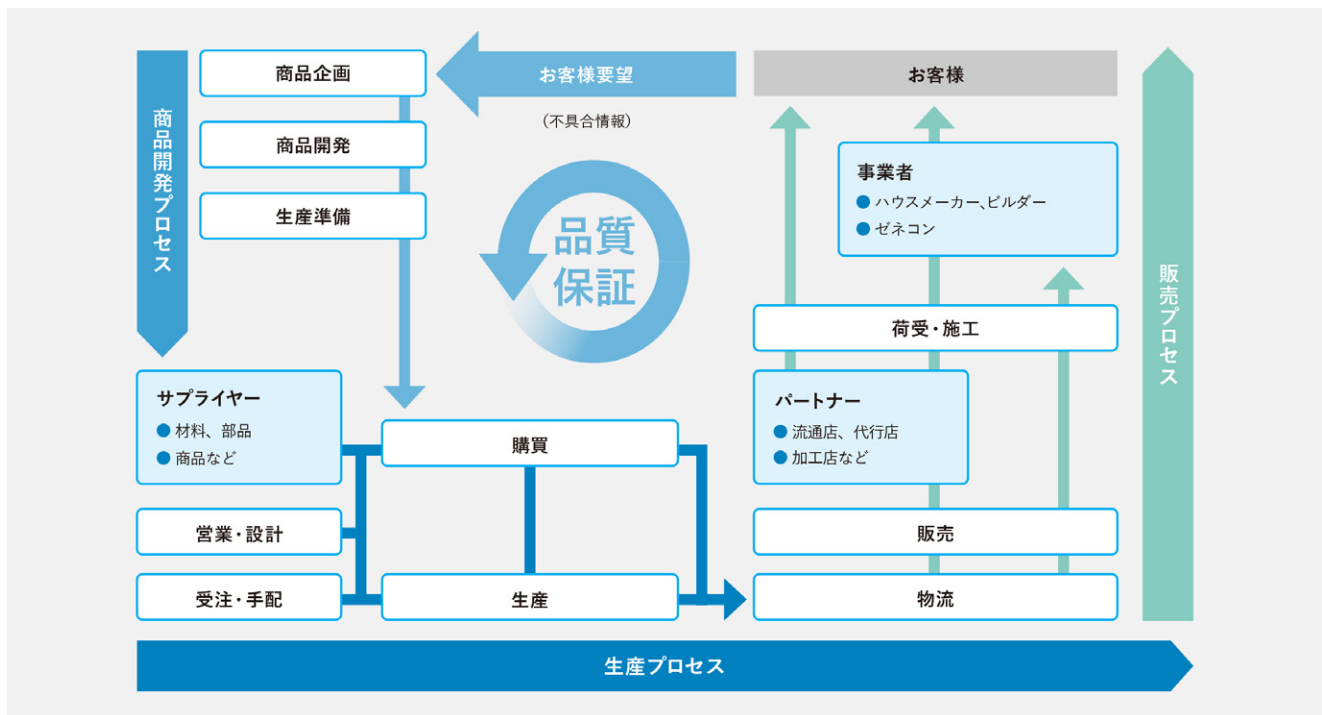
YKKグループは創業以来、「品質」を経営の中心に置き、事業活動を展開してまいりましたが、「製品安全基本方針」の制定を機にYKK APでは、より一層、製品安全の確保を追求してまいります。

➔ YKK AP 製品安全基本方針

<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/safety/#link01>

お客様満足度向上のための推進体制

お客様からの要望を商品開発にフィードバックすることで品質保証サイクルの実現を目指して活動しています。



お客様満足度向上のための施設

- YKK AP体感ショールーム（プロユーザー向け）・・・建築・設計関係者に、YKK APの「窓」の性能を体感いただける施設です。
- コラボレーションショールーム（一般のお客様向け）・・・当社を含む住設建材メーカー3社の商品を「見て・触れて・感じて」いただける施設です。

また、自宅にいなから、ショールームを訪れた時と同じように商品選びのヒントを得ることができるWEBコンテンツ「おうちdeショールーム」を公開しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
YKK AP体感ショールーム来館組数	2,083組	478組	625組	1,250組
コラボレーションショールーム来館組数	122,957組	52,318組	63,635組	76,811組

YKK AP単体 実績

→ ショールーム
<https://www.ykkap.co.jp/consumer/showroom/>

お客様満足度向上のための取り組み

[FE（フィールドエンジニア）]

生産本部生産技術部内にあるFTC（フィールドテクニカルセンター）は機能流通店の競争力強化に向けた技術支援や、商品の品質確保のための組立、配送等の研修指導を行う目的で発足しました。全国14拠点で活動しているFE39名はFTCに所属しながら、施工現場の最前線で活躍しています。FE向けの教育プログラムの拡充を進め、各エリアでのプロユーザーを対象とした研修で技術指導を行い、最終品質確保、不具合防止教育を実施します。また、不具合が発生した場合には現場へ出勤し原因究明を行うとともに、FTCや商品開発へフィードバックすることで商品改善にもつなげています。

[メンテナンス対応]

「YKK APメンテナンス認定技能士協会」を立ち上げ、優れた技術を持つ施工技能者をYKK APメンテナンス認定技能士として認定しています。協会にご加入いただくことで、技術研修などを実施してメンテナンスへの対応力の強化につなげています。商品を長く安全にご使用いただくために、メンテナンスへの対応品質の向上と均一化を目指しています。

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
FEによる研修会受講者数	11,453名	5,871名	9,129名	11,075名
メンテナンス認定技能士数	464名	531名	521名	525名

YKK AP単体 実績

→ FE（フィールドエンジニア）
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/execution/#engineer>

→ メンテナンス対応
<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/products/#maintenance>

サプライチェーンマネジメント

YKKグループ調達方針

YKKグループでは、組織統治、人権、労働慣行、環境、公正な事業慣行、消費者課題の項目からなる調達方針を掲げています。この方針に基づき、当社はサプライチェーン全体で社会的責任を果たすため、CSR調達を推進しています。その一環で、お取引先との相互理解をより深めることを目的に、法令・社会規範の遵守と公正かつ倫理的な取引、人権・労働環境への配慮、環境・安全衛生への配慮、品質・製品安全の確保、情報セキュリティの確保を明示した「取引基本原則」を定めました。

→ YKKグループ調達方針

<https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/procurement/#policy>

取引基本原則

YKK APは、お取引先との相互理解をより深めるため、当社からの要請事項を「取引基本原則」として以下の通り明示し、ご理解、ご賛同いただくとともに、当社と共に社会的責任を果たしていくことを目指しています。

→ 取引基本原則

https://www.ykkap.co.jp/company/jp/sustainability/procurement/pdf/transaction_basic_principles.pdf

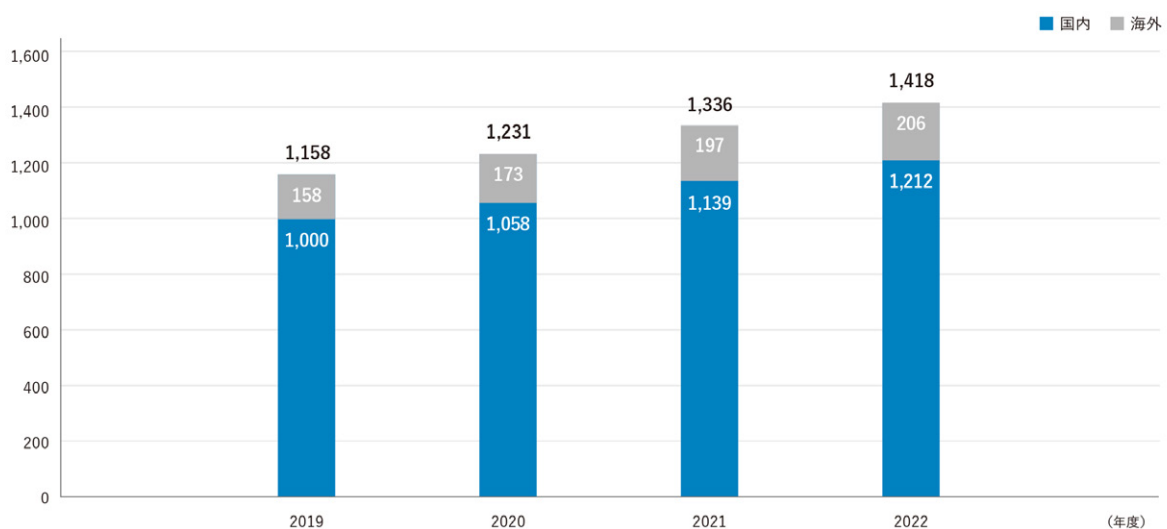
サプライチェーンマネジメントに関するデータ

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
取引基本原則締結社数	32社	58社	821社	1,184社
重要サプライヤーを対象としたCSRアンケート実施社数	-	-	48社	1,184社

YKK AP単体 実績 累積社数

イノベーションマネジメント

特許保有権利数



YKK APグループ(国内+海外) 実績