

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.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/humanrights/policy/>

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、適切な手続きを講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。

人権推進体制

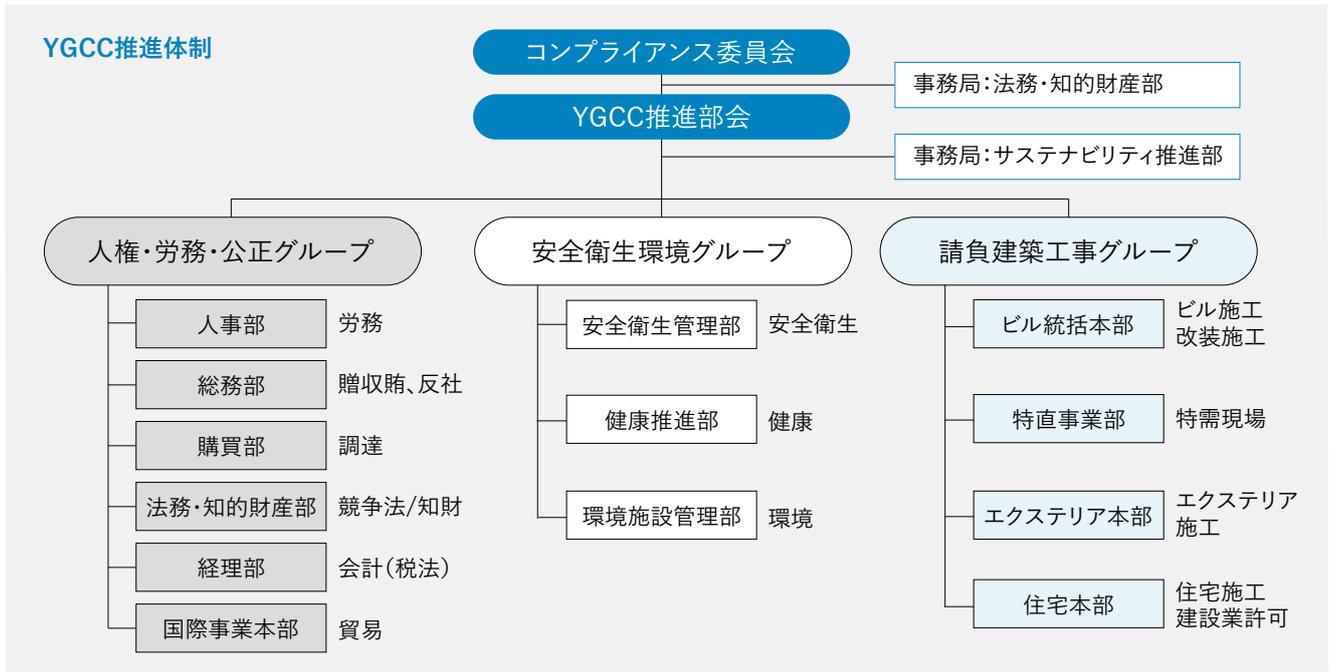
人権課題に関する取り組み方針は、「サステナビリティ全体会議」において全社的な視点から策定され、その取り組み方針に基づき、コンプライアンス委員会内の人権ワーキンググループ（WG）および関連部門が中心となり、国内外のグループ全体で部門横断的な活動を展開しています。

人権WG (2024年度実績)	開催回数	6回
	主な議題	リスク評価の実施（海外 人権リスクマップの検討） サプライヤー（国内）への調査

人権を尊重する責任を果たすため、取り組みを継続的に行っています。

分類		主な取り組み	
方針によるコミットメント	人権方針の策定	・人権方針改訂	
人権デュー・ ディリジェンスの実施	人権への影響評価	・人権への負の影響の分析・リスクマッピング （国内：モニタリング 海外：YGCC活用によるリスク調査） （サプライヤー：アンケート結果に基づくマッピング精度の向上）	
	負の影響に対する 予防/是正措置の 実施	教育・研修の 実施	・「ビジネスと人権」動画研修の実施（年1回） →YKK AP国内グループ全従業員対象
		社内環境/ 制度の整備	・働き方改革委員会：職場環境の整備、多様な働き方への対応（育児介護 両立支援、短時間正社員、在宅勤務、ロケーションフリー等）
		サプライチェーン の管理	・サプライヤーアンケート改訂版での実施 →アンケートの継続、国内関係会社へ展開
	モニタリングの実施	・従業員：「エンゲージメント調査」、「コンプライアンス意識調査」 労働組合との意見交換、従業員の勤務状況 各種安全衛生項目の確認 ・環 境：各種法令・グループ環境に関する基準に基づく確認 ・全 体：監査室定期拠点監査、YGCC監査	
外部への情報公開	・「統合報告書」、「環境報告書」、「サステナビリティデータブック」		
救済措置	苦情処理メカニズムの整備	・「YKKグループ内部通報窓口」 ・「YKKグループお取引先様相談・通報窓口」 ・お客様相談室の設置	

人権WGでは、YGCC推進体制を活用して人権デュー・ディリジェンスを推進しています。現状把握を通じて人権リスクを特定し、影響度と発生可能性のマトリクスを用いた評価をもとに関連部門が予防・是正策に反映し、コンプライアンス委員会で報告しています。



活動実績および計画

人権課題を整理し、その対応策および具体的な行動計画を策定しています。

取り組みスケジュール	2022年度 (実績)	2023年度 (実績)	2024年度 (実績)	2025年度 (計画)
人権方針の策定	人権方針改訂	人権方針		
人権への影響評価 (人権リスクマップ)	リスク評価(深刻度)	発生可能性評価(国内従業員)	発生可能性評価(海外従業員) 発生可能性評価(国内サプライヤー)	
負の影響に対する予防/ 是正措置の実施	教育・研修の実施	「ビジネスと人権」動画研修		
	社内環境/ 制度の整備	働き方改革委員会: 職場環境の整備、多様な働き方への対応		
	サプライチェーン の管理	アンケート導入: 実施(国内サプライヤー)	アンケート改訂(国内サプライヤー)	アンケート展開 (国内関係会社サプライヤー)
モニタリングの実施		人権デュー・ディリジェンスモニタリング		
外部への情報公開	統合報告書			
	環境報告書		サステナビリティデータブック	
苦情処理メカニズムの整備	YKKグループ内部通報窓口			
	お客様相談室			
			YKKグループお取引先様相談・通報窓口	

人権に関する審査や影響評価

人権WGでは、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ています。2023年度は、国内従業員を対象に、人権影響評価を実施しました。ISO 26000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)」をベースに、人権課題ごとの深刻度と発生可能性の評価をマッピングすることで、人権リスクを特定しました。評価の結果に基づき、「長時間労働」「差別」「ハラスメント」「労働災害」「個人情報漏洩」に関するガバナンス体制やリスクを低減するための予防策・是正措置を定め、取り組みを強化しています。人権影響評価で特定したリスク以外にも、「児童労働」「強制労働」「緊急事態計画・火災安全」の項目においては、深刻度ゼロトランスの取り組みを進めています。

2024年度は、海外における取り組みとして、人権影響評価の対象を海外従業員まで拡大し、人権リスクの特定を進めました。また、YGCC監査と個社ヒアリングを通してリスク評価に必要な情報を補完することで評価の精度を高め、実効性の高い対策を今後立案していきます。

サプライチェーンにおいては、国際規範や業界基準の動向に合わせてCSRアンケートを改訂し、調査対象となる重要サプライヤーの定義を見直しました。具体的には、アンケートの実施と結果の分析を通して、人権に対する負の影響を踏まえた予防策を実施していきます。これまで111社に対してCSRアンケートを実施しており、その結果から発生可能性の分析を行います。

お取引先様相談・通報窓口の設置

YKK APは事業、製品またはサービスが、その影響を受ける人々の人権に負の影響を引き起こした、または助長したことが判明した場合は、関係者と誠実に対応するとともに、原因となった企業活動の是正に取り組みます。また、YKK APの事業、製品またはサービスが、関係者を通じて、人権に対する負の影響に直接関連したことが明らかになった、またはその関連が疑われる場合、関係者への働きかけを通じて救済に努めます。人権に負の影響が生じた、またはそのおそれのある人々が相談可能な社内相談窓口・社外相談窓口を通じてステークホルダーから懸念や苦情を受け付けることができる体制構築に取り組み、問題解決または救済の実施に努めます。

→ YKKグループお取引先様相談・通報窓口-人権に関する苦情相談窓口-
<https://ml.helpline.jp/ykkjapan-partner/>

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。めざす姿は、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・同一処遇の実現をめざし、「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。2021年度から定年制度を廃止し、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.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/hr-strategy/#human>

基礎データ

国内

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数		12,819名	12,802名	12,991名	13,337名
従業員の男女比率		男性 74% 女性 26%	男性 74% 女性 26%	男性 73% 女性 27%	男性 73% 女性 27%
平均年齢		男性 43.8歳 女性 41.3歳	男性 44.2歳 女性 41.8歳	男性 44.3歳 女性 42.0歳	男性 44.5歳 女性 41.9歳
年代別従業員数	10代～20代	2,308名	2,277名	2,358名	2,484名
	30代	2,431名	2,344名	2,319名	2,390名
	40代	3,629名	3,445名	3,300名	3,037名
	50代	3,373名	3,619名	3,834名	4,044名
	60代以上	1,078名	1,117名	1,180名	1,382名
離職率		2.6%	2.6%	2.3%	2.2%
平均勤続年数		男性 20.7年 女性 18.3年	男性 21.0年 女性 18.7年	男性 20.9年 女性 18.6年	男性 19.8年 女性 17.2年

YKK APグループ(国内)実績

海外

		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数		4,158名	4,341名	4,843名	4,915名

YKK APグループ(海外)実績

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

YKK APは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。フレックスタイム勤務やテレワーク勤務などの制度を推進するとともに、「仕事と介護の両立セミナー」の開催の他、会社負担で参加できる育休復帰ウォーミングアッププログラム「育休プチMBA」の実施など、仕事と介護・育児の両立を支援する取り組みを行っています。2022年度からは配偶者の転勤に同行を希望する場合、勤務地変更を申請できる制度を設けたことで、退職することなくキャリアの継続が可能となっています。

→ ダイバーシティの推進

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/diversity-inclusion/#diversity>

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
中途採用比率	34.9%	44.5%	58.0%	46.1%
採用に占める女性比率	28.0%	29.2%	30.2%	38.9%
男女賃金比	68.6%	69.7%	70.1%	70.0%
管理職1人当たりの男女賃金比	86.4%	87.7%	88.4%	90.5%
女性管理職人数	113名	122名	133名	148名
女性管理職比率	5.8%	6.2%	6.5%	6.8%
女性係長相当職人数	411名	447名	474名	494名
障がい者雇用率	2.28%	2.30%	2.44%	2.37%

YKK AP単体実績

働き方

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
年次有給休暇取得率	67.1%	71.3%	76.7%	77.7%
1人当たり総実労働時間(年間)	1,983時間	1,974時間	1,963時間	1,951時間
育児休業利用者数	男性 134名 女性 78名	男性 169名 女性 90名	男性 157名 女性 74名	男性 149名 女性 91名
育児休業取得率 [※]	男性 53.2% 女性 97.5%	男性 73.2% 女性 96.6%	男性 67.7% 女性 102.8%	男性 69.0% 女性 102.2%
介護休業利用者数	0名	3名	5名	5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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
公的資格奨励金対象資格取得件数	2,548件	1,748件	1,313件	1,509件
会社派遣での学位取得者数 ^{※1}	13名	17名	21名	24名
次世代リーダー育成プログラム「価値創造塾」				
・参加者数 ^{※2}	9名(195名)	9名(204名)	9名(204名)	9名(213名)
・役員登用数 ^{※3}	29名	32名	34名	41名
キャリアに関する研修を受けた従業員の割合	-	-	7.3%	9.5%

YKK AP単体実績

※1 累計対象学位：博士号、MBA、MOT

※2 カッコ内は累計参加者数

※3 延べ人数

従業員エンゲージメント

働きがいのある職場環境の整備

多様な働き方の実現のため、組織を横断する「働き方改革委員会」を設置し、従業員エンゲージメント調査の実施により、各課題の把握と迅速な改善を行っています。これまでの取り組みとして、年次有給休暇取得奨励日の設定、リフレッシュ休暇制度の新設、在宅勤務を中心としたテレワーク勤務制度の充実、コミュニケーションツールの刷新、全社員へのスマートフォンの貸与を行いました。また、空調・食堂・トイレ・休憩室などの職場環境整備への継続投資を積極的に行っています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員エンゲージメント	51%	49%	50%	50%

YKK AP単体実績

社内で定期的を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

基本的な考え方

YKKグループは安全衛生宣言に則り、安全・健康に配慮し、一人ひとりが安全衛生への強い自覚を持つことで、安全で安心して働ける職場環境の形成をめざします。

YKKグループ安全衛生宣言

今、あらゆる事業活動において急速な社会情勢の変化に適切に対応できるよう“企業の質”の向上が求められています。私たちYKKグループは、すべての職場の危険有害要因の排除と働く人の心と身体の健康を保持増進し、時代にふさわしい働きやすい職場環境の形成を目指し、全員参加でその具現化に向けて前進することを宣言します。

YKK AP安全衛生基本方針

YKK APは、労働災害の撲滅と健康で快適な職場づくりを企業経営の最も重要な責務であると認識し、全員参加で安全で安心して働ける職場環境の形成を目指します。

『安全は別格です』

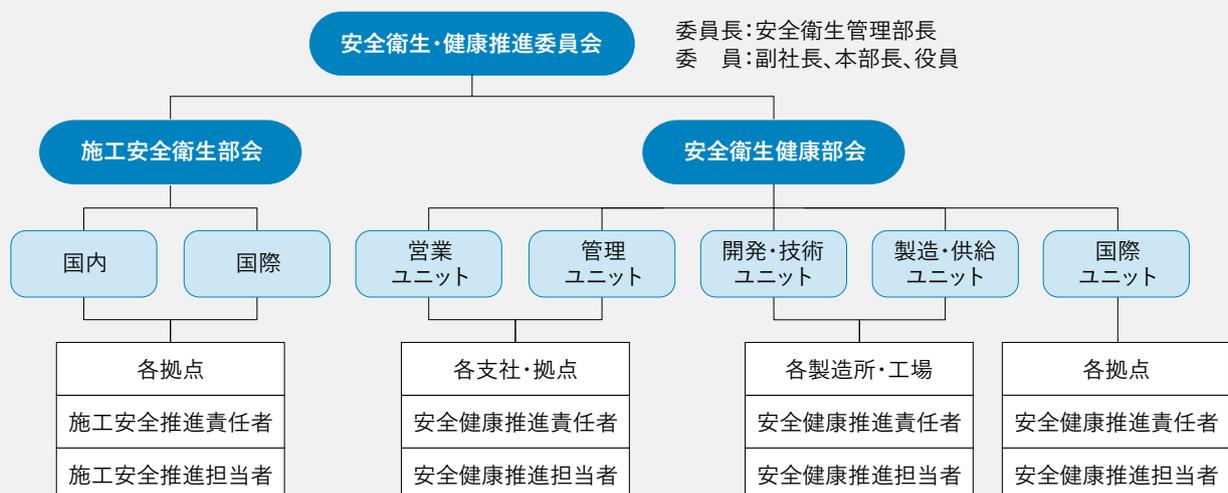
『安全第一、品質第一、顧客第一』と言われていますが
安全は、他と比較するものではない。

安全衛生・健康推進委員会活動基本方針及び行動指針

「相互啓発型安全・健康文化の醸成」に向けて
自律的に考動できる人づくり、職場づくりを目指す

- 事業活動において、派遣社員、請負事業者を含めた従業員の労働安全衛生を最優先し、安全で働きやすい環境を確保します
- それぞれの国・地域において、現地の労働基準・各種法令を遵守します
- 従業員の心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します
- 労働安全衛生および健康推進に関する教育を積極的かつ継続的に実施します
- 適切な管理体制の下、あらゆる職場での労働災害を未然に防ぎます

安全衛生推進体制



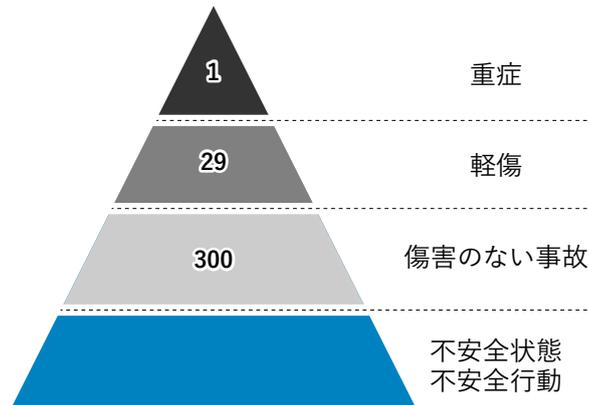
労災予防の取り組み

【職場環境】潜在リスク解消

労災発生を未然に防ぐ（先読み）安全対策として、作業におけるやりづらさ（不安全状態）と近道行動（不安全行動）を作業員からの声やヒヤリハット等の情報から洗い出し改善を実施し、災害の未然防止（先取りの取り組み）につなげています。

- ・作業員への声かけを含めたヒアリングの活性化（コミュニケーション）
- ・作業員からの意見（気づき）への確実な対応とフィードバック（職場改善の好循環化）
- ・各拠点での“いいね事例”の共有と水平展開（全体としてのレベル向上）

災害ピラミッド



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
提案数	1,182件	553件	695件	1,205件

YKK APグループ(国内)

近道行動の排除や面倒でやりにくい作業の改善件数

【製造設備】設備安全診断

設備の劣化や異常を早期に発見し、事故や災害を未然に防ぐ「安全性の確保」や設備の劣化による性能低下を防ぎ、安定した稼働を確保する「性能の維持」を目的に定期設備安全審査を行っています。

対象設備は、「新規」「再稼働」「既存設備（3年毎定期診断）」です。

新規設備

再稼働設備

既存設備（3年毎定期診断）

安全審査

条件付き合格

仮適マーク
期間限定稼働許可
〈許可者〉
製造所長、工場長
製造部長、課長



安全診断時に安全基準に則さない事項や作業のやりづらさ等の指摘があり、指摘を改善するまでの間、条件(期限)付きでの稼働を許可する。

合格

適マーク
稼働許可
〈許可者〉
製造所長、工場長



安全に稼働できることを責任者（製造所長、工場長）が最終確認した後に稼働を許可する。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
審査台数	1,473件	2,805件	2,576件	2,343件

YKK APグループ(国内)

新規設備、再稼働設備、既存設備(3年毎定期診断)を対象に安全審査チェックリストをもとに審査を行い、合格した設備の台数

労災発生後の対応

労働災害の対応フロー

労働災害発生時は、以下のフローを運用しています。

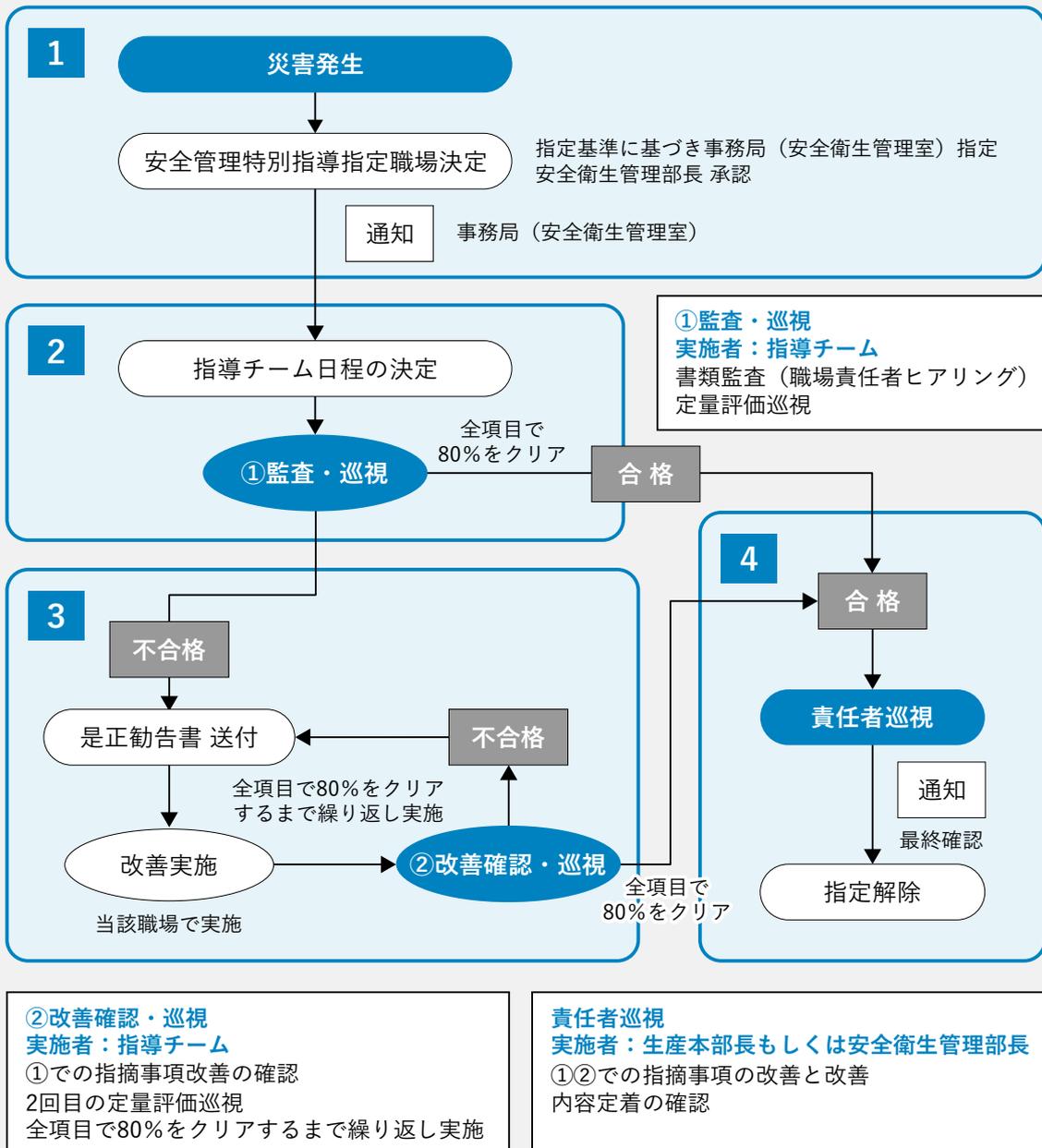
- ① 24時間以内に安全衛生管理部に状況報告する（第一報は、3時間以内の対応）
- ② 災害状況を国内外に情報共有する（発生後2日以内）
- ③ 災害が発生した状況を調査する（発生後1週間以内）
- ④ 類似災害防止対策を立案し改善（国内外に類似設備・作業の有無を確認⇒水平展開）

安全管理特別指導指定

労働災害の多発、重篤災害の発生等、安全管理上重大な問題があると認められる職場に対し、職場に潜在する不安全な状態と行動、並びに管理上の欠陥を徹底的に洗い出し、発見された災害要因を排除低減し、安全管理レベルを底上げすることをめざしています。

範囲	指定基準
日本国内	<ul style="list-style-type: none"> ・死亡、重篤災害 または ・2件（休業＋不休）/年（工場、課、総括ライン）
海外	<ul style="list-style-type: none"> ・死亡、重篤災害 または ・3件（休業）/年（工場、課、総括ライン）

対象の職場単位は工場、課、総括ラインとし、人数規模の目安は150人程度とする



	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
安全管理特別指導指定職場数	1 職場	0 職場	5 職場	3 職場

YKK APグループ(国内+海外)

労働災害

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
労働災害度数率 ^{※1}	0.31	0.22	0.10	0.20
労働災害年千人率 ^{※2}	0.07	0.09	0.08	0.10
労働災害強度率 ^{※3}	0.02	0.01	0.00	0.02

※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

健康経営

基本的な考え方

YKK AP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抑制のための取り組みなどを進め、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」を取得しています。

健康宣言

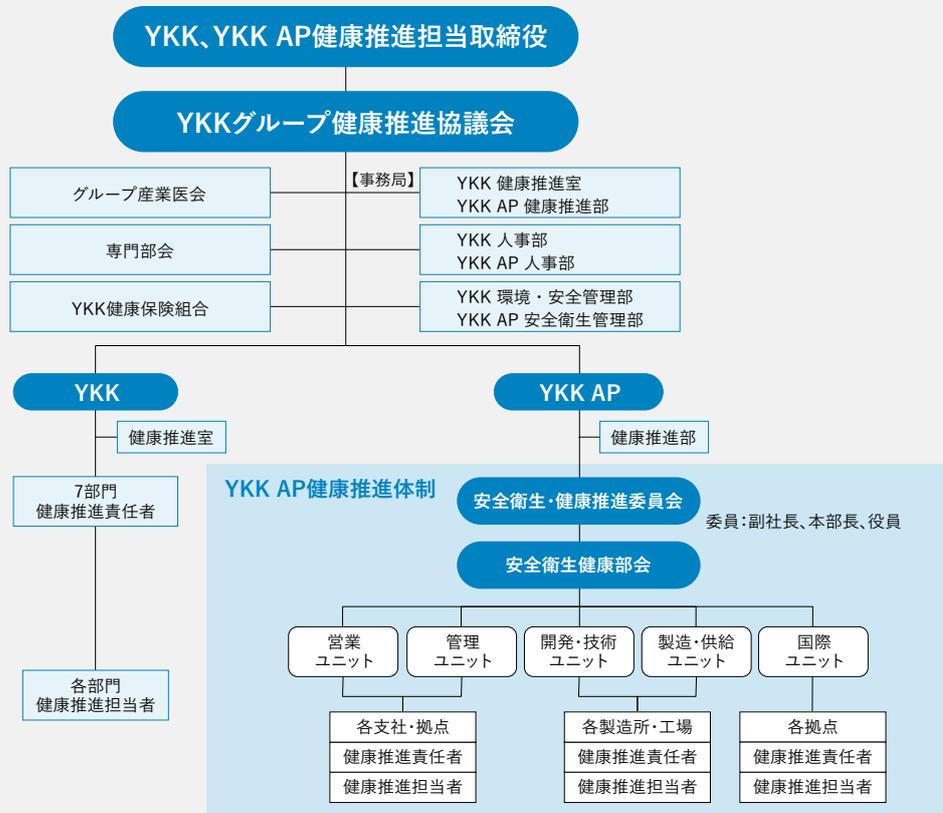
YKK AP株式会社は、従業員が誇りと喜びを持って働ける会社でありたいと考えています。
その前提には、従業員と家族の心と体の健康保持・増進があり、そのことで従業員一人ひとりの個性や能力が最大限に発揮され、
企業の発展や社会への貢献に繋がると考えています。
この考えの下、会社・健康保険組合・従業員・家族が一体となって、健康づくりを推進していきます。

健康推進基本方針

YKKグループは、従業員の健康を会社の重要な財産であると考え、全ての従業員が心身ともに健康で働き続けることを支援し、生活習慣病の減少やメンタル疾患の抑制など、従業員と一体になって健康づくりに取り組めます。

健康推進体制

YKKグループ健康推進体制



健康推進目標と取り組み

YKK APでは、「YKKグループ健康推進協議会」において策定した方針・計画を基に、さまざまな取り組みを行っています。

【行動目標（日本国内）】

01. 生活習慣病の減少に向けて取り組む
02. メンタル疾患の抑制に向けて取り組む
03. 病気の治療と仕事の両立支援に向けて取り組む

全国の健康管理センター、産業医体制により予防と治療の両立を進めています。生活習慣病予防では、健康診断事後措置実施の向上、健康保険組合と共働による生活習慣改善の促進に加え、健康管理支援システムを活用した従業員の健康度評価により健康管理の質の向上に努めています。また、喫煙機会の削減、望まない受動喫煙ゼロの実現のため「社内禁煙」を進めています。メンタル疾患予防では、ストレスチェック制度を利用したセルフケアの支援、職場環境改善を進めるとともに、メンタルヘルス研修の拡充を図っています。

【健康推進への取り組み】

従業員の心と身体の健康を維持促進する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。また、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。自身の将来・キャリアに関する悩みなどをカウンセラーに幅広く相談できるプログラムとなっており、心の健康と仕事へのモチベーションアップにもつながっています。これらの取り組みを通して、従業員が生き生きと働くことを支援していきます。

健康経営に関する指標

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
ストレスチェック受検率	95.5%	97.2%	98.0%	98.1%
高ストレス者率（厚生労働省基準）	14.6%	14.7%	16.0%	13.5%
運動習慣がある人の割合 （1日30分以上の運動を週1回以上）	44.8%	46.5%	44.6%	47.5%
定期健康診断受診率	99.8%	99.9%	99.9%	—※
精密検査受診率	70.3%	68.0%	78.0%	—※
メタボリックシンドローム該当者率	18.3%	18.6%	15.5%	—※
特定保健指導対象者率	20.8%	20.6%	19.7%	—※
特定保健指導実施率	57.8%	54.1%	59.3%	—※
喫煙率	29.3%	28.6%	28.3%	26.2%
メンタル不調による長期休業日数（休職日数）	12,650日	16,267日	20,397日	20,633日
プレゼンティーズム（平均点） （WHO-HPQの絶対的プレゼンティーズム）	62点	61点	62点	63点
健康づくりキャンペーン参加率	67.5%	69.5%	67.9%	77.0%

YKK AP単体実績

※集計中

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.com/csr/responsibility/consumer/quality.html>

[YKK AP 製品安全基本方針]

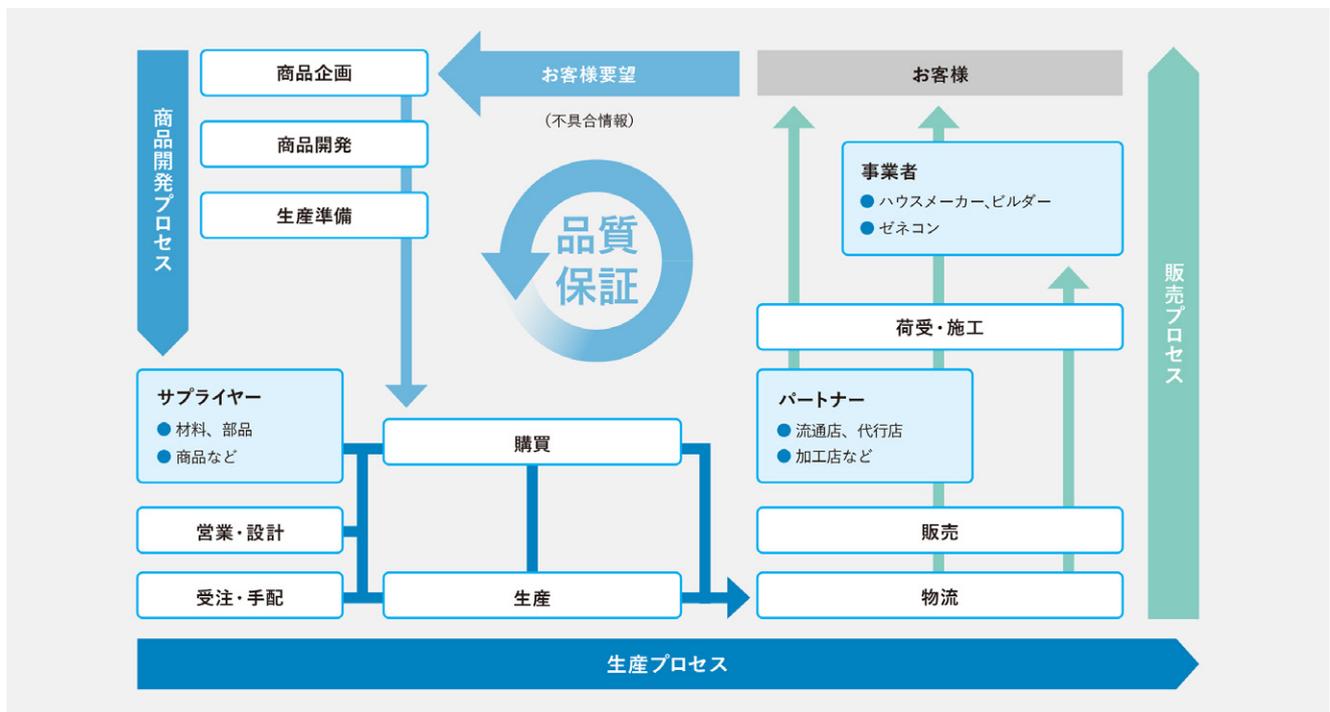
YKK APは、経済産業省が推進している「製品安全文化」の定着に貢献するとともに、お客様に安全・安心をお届けすることを目指し、全社を挙げて製品安全活動に積極的に取り組むために「製品安全宣言」および「製品安全行動指針」からなる「YKK AP製品安全基本方針」を2008年11月21日開催の当社取締役会において決議しました。

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.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/product-safety/>

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めざ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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
YKK AP体感ショールーム来館組数	625組	1,250組	1,707組	1,839組
コラボレーションショールーム来館組数	63,635組	76,811組	95,039組	94,666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13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]

2019年に「YKK APメンテナンス認定技能士協会」を立ち上げてから、6年弱となる現在は幅広い技術をもった技能士が300名以上加入し、対応力の強化につなげています。またYKK APが主催する技術研修を受講し、一定基準をクリアしたメンテナンス認定技能士も600名を超え、各エリアのメンテナンス対応において活躍しています。新たに保証制度も充実させ、2023年10月31日からは延長保証制度を立ち上げました。お客様に安心して末永くご使用いただけるよう、より一層サービスの向上に努めていきます。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
FEによる研修会受講者数	9,129名	11,075名	11,714名	13,077名
メンテナンス認定技能士数	521名	525名	612名	620名

YKK AP単体実績

→ FE（フィールドエンジニア）

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/value-chain/installation/#engineer>

→ メンテナンス対応

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/value-chain/product-use/#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.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/procurement/#basic>

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めざしています。

→ 取引基本原則

https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/activities-data/data/asset/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

2022年度は取引基本原則を締結した1,184社のサプライヤーを対象にCSRアンケートを実施しました。2023年度以降は大口取引先および特に重要な材料・部品を取り扱うサプライヤーを対象に、さらに設問内容を深化しCSRアンケートを実施しました。

このCSRアンケート結果の分析を踏まえた改善活動を進めるとともに、サプライヤーとの相互理解に努めてまいります。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
取引基本原則締結社数 [※]	821社	1,184社	1,226社	1,276社
CSRアンケート実施社数	48社	1,184社		
改訂版CSRアンケート実施社数			106社	111社

YKK AP単体 実績

※累積社数

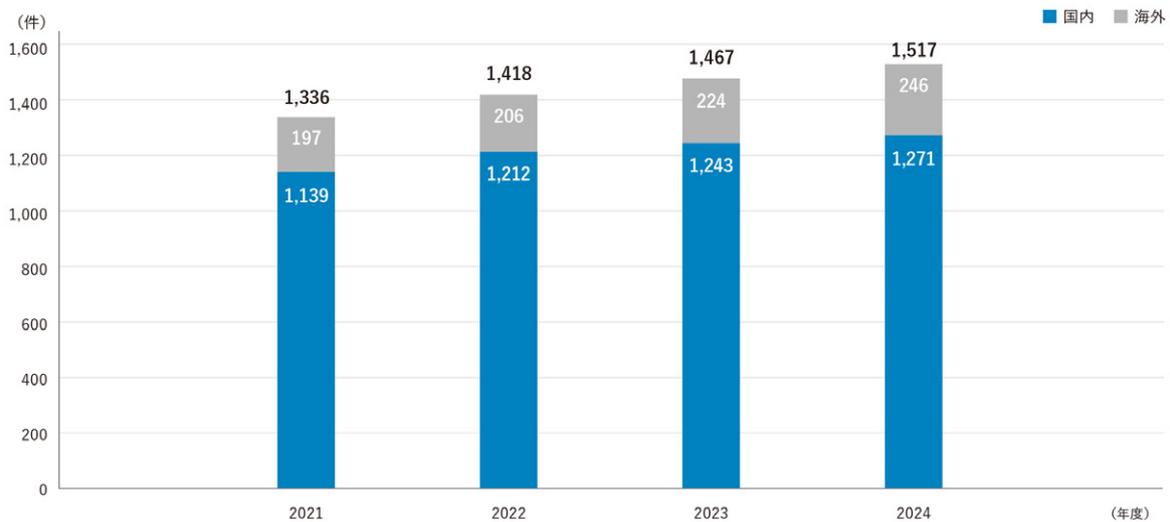
イノベーションマネジメント

「知的財産のマネジメントの仕組み」

YKK APでは、「他者の知的財産を尊重しつつ、新たな価値を生み出す知的財産の創造を奨励するとともに保護・活用により事業の発展を図ることによって、お客様、お取引先の繁栄に寄与し、社会に貢献する」の基本方針のもとYKK精神「善の巡環」の実践を通じて、以下4つの視点を中心とした活動を行うことで、当社の持続的成長や企業価値向上を図っています。

① 事業継続性確保	<ul style="list-style-type: none"> ・ 他者知的財産への侵害回避の徹底 ・ 知財問題の解決に向けた早期検討・実行
② 事業優位性発揮	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的財産の保護・活用を通じた他社商品・サービスとの差別化
③ 知財創造活動活性化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知財研修会や発明奨励活動などを通じた新たな価値を生み出す基盤づくり
④ 知財コスト適正化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 不必要な出願の抑制 ・ 事業貢献の低い知的財産権の取捨選択

特許保有件数



YKK APグループ(国内+海外)実績

ステークホルダーコミュニケーション

ステークホルダーエンゲージメントの考え方

YKK APは、地域に信頼され、社会に愛される会社であり続けるために、社員をはじめ、お客様、お取引先、地域社会などあらゆるステークホルダーの皆様と共働しています。必要に応じて対話の場を設け、業務の革新や商品の品質向上に役立てることで、企業価値の向上をめざしています。

また、当社が掲げるパーパス「Architectural Productsで社会を幸せにする会社。」に基づいた企業経営において、従業員、取引先、エンドユーザー、地域社会をはじめとする多様なステークホルダーとの価値協創が重要となっていることを踏まえ、「マルチステークホルダー方針」を策定いたしました。方針の詳細と具体的な取り組みについては、以下のリンクより参照ください。

→ マルチステークホルダー方針

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/stakeholder-communication/multistakeholder/>

各ステークホルダーとのコミュニケーション機会

ステークホルダー	ステークホルダーとの関わり	コミュニケーションの例
お客様	より良い商品・サービスの提供 <ul style="list-style-type: none"> 生活者視点での商品価値の検証 お問い合わせや要望内容に応じた電話・メールでのやりとり ショールームを活用した商品・サービス紹介や提案 全社共通のデータベース導入による品質管理の強化 メンテナンスにおける対応品質の向上と均一化 SNS、ウェブサイトなどを通じたタイムリーな情報提供 	<ul style="list-style-type: none"> 台風や暴風雪などの災害が予測される際、公式SNSアカウントやウェブサイトなどで「災害への備え」に関する情報発信を行っています。タイムリーな情報発信により、安全・安心な暮らしに貢献します。 お客様相談室に寄せられたお問い合わせ内容やご意見を社内関連部署と共有し、商品・サービスの改善に取り組んでいます。 実際に商品を見て・触れて・感じていただける場であるショールームにて、お客様のニーズに最適な商品をご提案しています。 商品による事故防止のため、公式SNSアカウントやウェブサイト、広告などを通じて定期的に安全に関する注意喚起を行っています。
お取引先	パートナーシップによる持続的なビジネスの取り組み <ul style="list-style-type: none"> YKK APの業績・方針の説明 商品企画や既存商品の改良・改善に向けた意見交換 プロユーザー向け技術提案施設の運営 	<ul style="list-style-type: none"> お取引先の皆様に向けて、「方針説明会」を全国各地で毎年開催し、業績や年度方針を説明しています。 窓リフォームを扱うMADOショップとともに、商品企画や既存商品についての意見交換や検討を行い、商品の改良・改善につなげています。 プロユーザー向け技術提案施設「パートナーズサポートスタジオ」を、黒部荻生製造所内で運営。2025年で開設7年目を迎え、来館者数は6,000人を達成しています。
サプライヤー 協力業者	サプライチェーンにおける社会的責任の推進 <ul style="list-style-type: none"> 活動総括とYKK APの業績・事業方針の説明 YKK APの開発・製造・供給・調達方針の説明 施工技能者の育成や施工技能の伝承 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの皆様に向けて、「調達方針説明会」を毎年開催し、業績や方針説明を行っています。2020年度からはウェブ配信も活用しながら、より多くのサプライヤーに説明の機会を設けています。 ビルのサッシ・カーテンウォール施工専門事業者で構成される「YKK AP グループ施工協力会」と共同で、「施工技能修練伝承塾」を2拠点で開校。当施設内にユニットズドカーテンウォール研修ブースと改装研修ブースを新設しました。これにより、技術者・技能者の育成強化に一層注力してまいります。 エクステリア業界の施工技能者不足の解決をめざし、施工技術研修所「DO SPACE」を国内4拠点で運営しています。
地域社会	企業市民としての社会的責任の推進 <ul style="list-style-type: none"> YKK APの業績・方針の説明 安全な操業や環境・騒音への配慮 地域に根差したボランティア活動や環境保全活動 次世代教育支援 	<ul style="list-style-type: none"> 各製造所・工場では、その所在する地方自治体や町内会に対して定期的に業績説明会を開催しています。 2024年11月にオープンしたYKK AP技術館付近にて、近隣の町内会・小学生を招いて植樹事業を行い、かつて黒部の地にあった森林の再生をめざしています。 ボルカ社は2024年、環境意識向上キャンペーンを実施し、社員約100名が参加しました。環境知識を深める学習や、工場周辺に40本の苗木を植樹した他、清掃活動や省資源にも取り組みました。
社員	経営との対話と社員持株会 <ul style="list-style-type: none"> 経営方針説明、業績報告 経営理念の浸透と実践の推進 社員持株会による社員の経営参加 	<ul style="list-style-type: none"> 経営と社員の対話の機会として、車座集会を各地で実施しています。2024年度は国内の40拠点で計47回開催し、470名以上が参加しました。対話で得られた社員の意見をさまざまな施策に反映させています。 「株は事業の参加証」というYKK創業者吉田忠雄の経営思想のもと、「YKK 恒友会」(社員持株会)を設置し、有資格者の約80%が参加しています。年2回開催される集会では、経営実績の報告や質疑応答などが行われています。