

人権

戦略

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

価値観

YKKグループは、YKK精神「善の巡環」を全ての事業活動の根幹としています。

企業は社会の重要な構成員であり、共存してこそ存続でき、その利点を分かち合うことにより社会からその存在価値が認められるものです。YKKの創業者吉田忠雄は、事業をすすめるにあたり、その点について最大の関心を払い、社会の構成員がお互いに繁栄する道を考えました。事業活動の中で発明や創意工夫をこらし、常に新しい価値を創造することによって、事業の発展を図り、それがお客様、お取引先の繁栄につながり社会貢献できるという考え方です。

私たち、YKK APはこの考えに則った事業活動を行うために社会に対し責任ある行動をとります。

その一環として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）において、世界各国/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行動規範を定めています。その指針の中には、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おり、本方針は、YKKグループ行動指針で記した原則の一つである「人権の尊重」を補完するものです。

適用範囲

YKK APは、本方針をYKK APの全役員および従業員に適用します。また、サプライヤーを含むビジネスパートナーおよびその取引先、およびYKK APの事業、製品またはサービスに関わる他の関係者の人権への悪影響（負の影響）がYKK APの事業、製品またはサービスと直接関連している場合、YKK APは、その関係者に対しても、人権を尊重し、人権に対する侵害を回避し、関与する人権への負の影響に対処するよう働きかけます。

人権尊重へのコミットメント

YKK APは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、「国際人権章典」や「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」の、人権に関する国際規範を支持・尊重し、YKK APの企業活動全体において事業活動から影響を受ける人々の人権を尊重する責任を果たします。

各国/地域の法令等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、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。

体制・ガバナンス

YKKグループは、経営理念「更なるCORPORATE VALUE（企業価値）を求めて」において、一貫して公正であることをあらゆる経営活動の基盤としています。こうした考えに沿って、より一層の企業価値の向上を図ることを目的としたコーポレート・ガバナンス体制の充実に取り組んでいます。

人権を含むサステナビリティ課題はYKK AP代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ全体会議」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。

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。

人権教育

YKK APは、本方針が企業活動全体に定着し効果的に実施されるよう、役員および従業員に対して適切な教育と研修を行うと共に、取引先等の関係者へ働きかけます。

是正・救済措置

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。

透明性の確保・コミュニケーション

YKK APは、定期的に人権への取り組み進捗を評価し継続的な改善を図るとともに、ホームページおよび報告書、その他のコミュニケーション手段を通じて、取り組みの進捗状況を開示します。

YKK APは、自社の事業活動が人権に及ぼす影響について、影響を受ける人々の視点から理解・対処・改善できるように、事業や環境の変化に応じて適切に対応し、本方針の一連の取り組みを進化させていきます。

人権尊重への継続的取り組みに向けて

今後も人権尊重への取り組みを継続・強化していくために、事業や環境の変化に応じて適切に人権課題に対応し、適宜本方針を見直してまいります。

2023年4月3日

YKK AP株式会社 代表取締役社長

魚津 彰

▶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容しません。
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。

体制

人権推進体制

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。なお、本WGは人事戦略本部、法務グループ、コンプライアンス推進室、購買部、安全衛生管理部の各部門で組織されています。

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。

人権WG (2025年度実績)	開催回数	7回
	主な議題	● 人権デュー・ディリジェンスの進捗および海外個社ヒアリング結果の共有 ● 国内人権リスクにおける判断基準の見直し ● リスクを低減するための予防策・是正措置の実効性評価

▶コンプライアンス推進体制

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/governance/compliance/#system>

リスク管理

人権WGでは、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)」を基準とした人権影響評価を進めています。2023年度の国内従業員を対象とした評価に続き、2024年度以降は対象を海外従業員まで拡大し、リスク特定と是正に取り組んでいます。

国内において優先的に取り組むべき事項として認識された「長時間労働」「差別」「ハラスメント」「労働災害」「個人情報漏えい」等のリスクに対し、2025年度は発生可能性の算出定義および判断基準の再検証を行い、国内の人権リスクマップを更新しました。また、上半期のモニタリング結果をもとにこれまでの取り組みの実効性を評価し、予防・是正措置の最適化に努めています。加えて、ゼロトレランス項目である「児童労働」「強制労働」「緊急事態計画・火災安全」については、継続的なモニタリングを通じて、2025年度においても違反事例が発生していないことを確認しています。

● 国内従業員
▲ 国内サプライヤー

高 ↑ 深刻度 ↓ 低	●▲労働災害(重大事故)	▲ハラスメント ▲職場の労働災害対応 ▲長時間労働(80時間以上)	●ハラスメント ●長時間労働(80時間以上) ▲建築物の構造安全
			▲サプライヤーマネジメント
	●▲差別(昇給・待遇) ▲差別(妊娠している従業員への対応) ▲賃金と諸手当 ▲個人情報・機密情報漏えい	▲労働災害(軽度事故) ▲雇用と契約 ▲結社の自由と団体行動	●▲長時間労働(45時間超、80時間未満) ●労働災害(軽度事故) ▲贈収賄 ▲職場の衛生管理 ●個人情報漏えい
	低 ← 発生可能性 → 高		

人権リスクへの取り組み（国内）

●長時間労働

ガバナンス：働き方改革委員会での定期報告および取締役会による監視監督

予防・管理：PCログと連動した就業管理システムの運用および管理者による月次モニタリング

是正措置：基準超過者に対する産業医面談の実施案内

2025年度の評価と対応：違反件数は減少傾向にあるものの、さらなる適正化のため、賃金未払い労働防止に向けた動画研修を実施

●ハラスメント

ガバナンス：経営トップによる「ハラスメント撲滅宣言」の発信および取締役会への定期報告を通じた監視
予防・管理：全従業員・役員に向けたハラスメント教育の定期実施、およびYGCC監査によるチェック体制の維持

是正措置：社内外への相談・通報窓口の設置、「厳重注意書」運用による再発防止、および懲戒事例の社内公表

2025年度の評価と対応：ハラスメント認定件数は微減傾向にある一方、相談窓口には継続的に相談が寄せられており、制度への信頼は向上していると評価。今後は社内掲示板を活用した教育事例共有を強化

取り組み

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。

- 国内従業員
- ◆ 海外従業員
- ▲ サプライヤー

取り組みスケジュール		～2024年度 (実績)	2025年度 (実績)	2026年度 (計画)	2027～2029年度 (計画)
人権方針の策定		方針策定・公表			
人権への影響評価		●人権リスク評価実施と リスクマップ策定 ◆海外拠点への展開検討	◆リスクマップ案検討 ◆ヒアリング	◆人権リスク評価実施と リスクマップ策定	
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(初級・中級)	「ビジネスと人権」 動画研修制作・実施	「ビジネスと人権」 動画研修制作 「ビジネスと人権」 動画研修実施	「ビジネスと人権」 動画研修制作・実施
	社内環境/ 制度の整備	取り組み実施			
	サプライチェーン の管理	アンケート設計・導入 ▲サプライヤーリスクマップ	国内関係会社へのサプライヤー調査展開		▲海外関係会社への サプライヤー調査展開
モニタリングの実施		●人権DDモニタリング	●取り組みの妥当性評価・見直し	●人権DD モニタリング ●取り組みの妥当性 評価・見直し ▲取り組みの妥当性 評価・見直し	●●▲人権DDモニタリング ●●▲取り組みの妥当性 評価・見直し
外部への情報公開		・サステナビリティデータブック発行 ・統合報告書発行 SSBJ対応・データ収集プロセスの検討		◆取り組み強化案の策定	
苦情処理メカニズムの整備		YKKグループお取引先様相談・通報窓口			

人権を尊重する責任を果たすため、取り組みを継続的にを行っています。

人権に関する活動サイクル			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		●人権方針公開
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：リスクマップ更新 海外：YGCC活用によるリスク調査開始 サプライヤー（国内）：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（国内：6月実施、海外：2026年1～2月） -国内グループ全従業員対象（11,741名受講） -受講率 90% / 理解度 98% / 満足度 94% -海外グループ従業員（1,574名受講） -理解度 98% / 満足度 94%
		社内環境/ 制度の整備	●就労管理システム、PCログの客観ログへの反映、社内外の通報窓口設置、新しい人事制度の導入、懲戒事例の公表 ●類似災害防止対策（本質安全化の更なる強化、設備安全審査の強化）
		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（国内） →国内関係会社へ展開 123社に実施
	モニタリングの実施		人権リスクごとに重点取り組み項目を定め、その妥当性確認と発生可能性の判断基準が適正かを見直し ●エンゲージメント調査、懲戒処分（ハラスメント・差別など）件数、内部通報件数、長時間労働者数、個人情報漏えい件数、労働災害件数など ●監査本部定期拠点監査、YGCC自己点検・内部監査
	外部への情報公開		「統合報告書」・「サステナビリティデータブック」発行
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

人権意識の浸透と定着/人権意識向上のための啓発活動

従業員一人ひとりの人権意識向上をめざし、7言語（日本語・英語・中国語（簡・繁）・インドネシア語・タイ語・ベトナム語）に対応するなど、エリアと対象者を拡大しながら「ビジネスと人権」に関する教育を継続しています。

- 2022年度重点テーマ：「ビジネスと人権」の世界的潮流と、企業に求められる人権デュー・ディリジェンスの実践について
- 2023年度重点テーマ：身近な人権リスクへの気づきと自社の取り組み理解による、当事者意識の醸成
- 2024年度重点テーマ：「YKK AP人権方針」の周知およびビジネスと人権に関する理解促進
- 2025年度重点テーマ：バリューチェーンごとの具体的な事例を通じた、実務上の人権課題への理解促進

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
受講者数	2,164名	9,533名	10,472名	11,741名
理解度	96%	93%	97%	98%

YKK APグループ（日本）実績

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

戦略

YKKグループでは、年齢や性別、学歴などにとらわれず、「善の巡環（CYCLE OF GOODNESS）」の精神のもと、公正を重んじながら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「経営者マインド」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、持続的な企業価値向上を支える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。

この思想を具現化するため、当社は組織を「管理」から社員自らが価値を創り出す「自己組織化」へと進化させる人事戦略「Architect HR」を展開します。これは、建築のプロセスを組織づくりに応用するアプローチであり、組織を「設計」し、社員一人ひとりが価値を創り出せる環境を整える取り組みです。建築に不可欠な5つの要素―強固な「基盤（Foundation）」、柔軟な「構造（Framework）」、最適な「素材（Materials）」、多様な「接続（Connections）」、そして「透明性（Transparency）」を組織設計に応用し、組織そのものが持続的に進化できる仕組みを構築します。これにより、社員一人ひとりが自律的に価値を創り出せる環境を整えます。具体的には、職務とスキルに基づく評価・処遇へのシフトを通じて「フレームレス・キャリア」を推進するとともに、「APアカデメイア」「次世代経営者開発プログラム」をはじめとする社員教育体系の構築を通じ、技術者・営業・経営人材を体系的に育成していきます。全員が納得感を持って挑戦し続け、成長できる組織を築いていきます。

▶人材に対する基本的な考え方

<https://www.ykkapglobal.com/ja/sustainability/society/hr-strategy/#human>

ダイバーシティ&インクルージョン宣言

私たちは、「公正」の考えに基づき、年齢・性別・学歴・国籍・障がい等によるお互いの違いを認めあい受け入れることで新たな価値を創造していきます。

- 01.世代を問わず、誰もが「働きがい」をもって生き活きと働くことのできる職場づくりを目指します。
- 02.営業・製造・技術・管理の各分野で、多様な視点を活かした提案・改善ができるよう、女性リーダーの育成に取り組みます。
- 03.一人ひとりが多様な価値観を持つことで社会の要請に対応できるYKK APを目指します。

体制

持続的な企業価値向上に向けた「人的資本経営」を推進するため、経営陣による監督と執行が連携するガバナンス体制を構築しています。

事業方針および部門方針に基づき、適切な組織設計と人材配置を行うため『役割・人材評価委員会』を設置しています。また、『人事施策委員会』は役割・人材評価委員会への答申に向け、本部間での検討結果や対応に関する全体調整を行うとともに、全社的な人事施策の共有・報告・検討を月1回開催のサイクルで実施し、組織横断的な最適化を推進しています。

リスク管理

「働きがい」の向上を通じた持続的な企業価値向上を目的に、全社員を対象としたエンゲージメント調査を継続実施しています。調査で組織の現状を可視化し、対話を通じて課題を特定することで、各部門での改善行動や次年度方針への反映に繋がっています。経営層による定点観測と現場の対話を軸に、組織の活力最大化に向けたPDCAを回しています。

また、ハラスメント防止や労務相談・通報対応品質の向上と、各事案の深掘りによる類似リスクの未然抑止を目的に『労務相談・通報対応委員会』を設置しています。毎月の開催を通じて個別事案の対応方針を協

議し、原因分析に基づいた再発防止策の立案や、施策実行後のモニタリングによる継続的な改善活動を推進しています。

指標と目標

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2028年度 (目標)
女性管理職人数	122名	133名	148名	158名	200名以上
従業員エンゲージメント※1	48%	48%	49%	57%	59%
育児休業取得率（男性）※2	73%	68%	69%	74%	75%以上
キャリア目標の実現性	-	-	46%	50%	53%
公的資格奨励金対象資格取得件数	1,748件	1,313件	1,509件	1,558件	1,580件
次世代リーダー育成プログラム					
・参加者数※3	9 (204) 名	9 (204) 名	9 (213) 名	22 (235) 名	24 (305) 名
・役員登用数※4	32名	34名	41名	41名	49名

YKK AP単体 実績

※1 2026年1月の調査設問変更に伴い、過去の数値についても現行基準に合わせて再集計を行っています

※2 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

※3 かっこ内は累計参加者数

※4 延べ人数

ダイバーシティ&インクルージョン

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
中途採用比率	44.5%	58.0%	46.1%	23.1%
採用に占める女性比率	29.2%	30.2%	38.9%	37.4%
男女賃金比	69.7%	70.1%	70.0%	70.9%
管理職1人当たりの男女賃金比	87.7%	88.4%	90.5%	89.4%
女性管理職比率	6.2%	6.5%	6.8%	7.1%
女性係長相当職人数	447名	474名	494名	521名
障がい者雇用率	2.30%	2.44%	2.37%	2.48%

YKK AP単体 実績

働き方

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
年次有給休暇取得率	71.3%	76.7%	77.7%	79.9%
1人当たり総実労働時間（年間）	1,974時間	1,963時間	1,951時間	1,936時間
育児休業利用者数（男性）	169名	157名	149名	182名
育児休業利用者数（女性）	90名	74名	91名	75名
育児休業取得率（女性）※	96.6%	102.8%	102.2%	104.2%
介護休業利用者数	3名	5名	5名	4名

YKK AP単体 実績

※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

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
会社派遣での学位取得者数※	17名	21名	24名	26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%	11.1%

YKK AP単体 実績

※ 累計対象学位：博士号、MBA、MOT

取り組み

フレックスタイム勤務やテレワーク勤務などの制度活用を推進するとともに、「仕事と介護の両立セミナー」の開催のほか、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。

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、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。これまでに、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、テレワーク勤務制度の充実、製造部門へのフレックスタイム勤務の導入、兼業ガイドラインの作成、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。

人材データ

国内

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数		12,802名	12,991名	13,337名	13,302名
従業員の男女比率	男性	74%	73%	73%	72%
	女性	26%	27%	27%	28%
平均年齢	男性	44.2歳	44.3歳	44.5歳	44.7歳
	女性	41.8歳	42.0歳	41.9歳	42.0歳
年代別従業員数	10代～20代	2,277名	2,358名	2,484名	2,481名
	30代	2,344名	2,319名	2,390名	2,404名
	40代	3,445名	3,300名	3,037名	2,847名
	50代	3,619名	3,834名	4,044名	4,088名
	60代以上	1,117名	1,180名	1,382名	1,482名
離職率		2.6%	2.3%	2.2%	2.0%
平均勤続年数	男性	21.0年	20.9年	19.8年	19.9年
	女性	18.7年	18.6年	17.2年	17.1年

YKK APグループ（日本）実績

海外

		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数		4,341名	4,843名	4,915名	5,120名

YKK APグループ（海外）実績

労働安全衛生

戦略

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

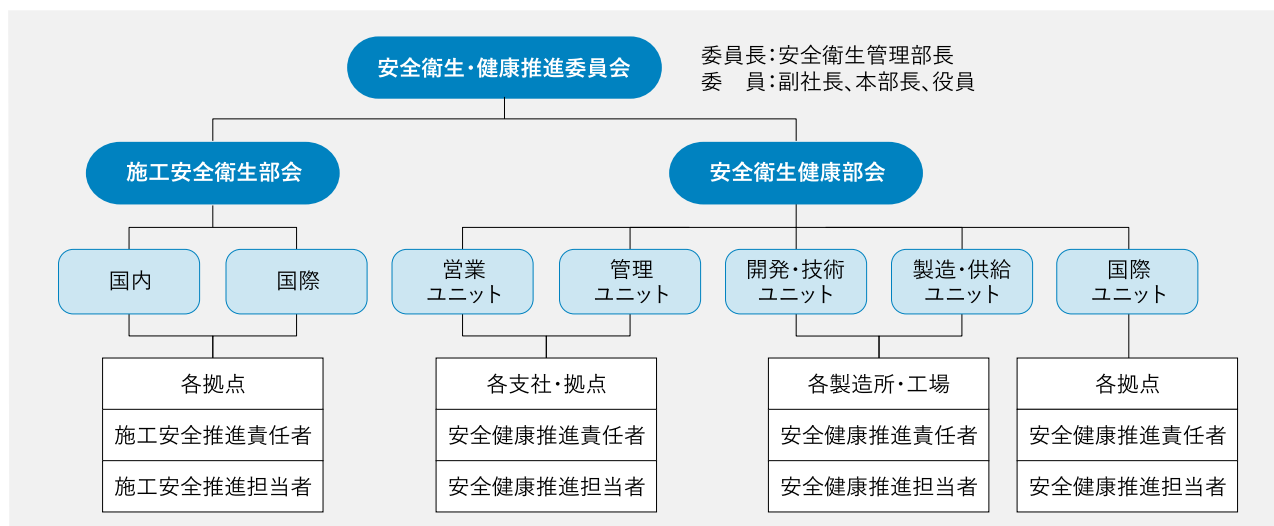
- 事業活動において、派遣社員、請負事業者を含めた従業員の労働安全衛生を最優先し、安全で働きやすい環境を確保します
- それぞれの国・地域において、現地の労働基準・各種法令を遵守します
- 従業員の心身の健康維持・増進を積極的に支援し、健康経営を実践します
- 労働安全衛生および健康推進に関する教育を積極的かつ継続的に実施します
- 適切な管理体制の下、あらゆる職場での労働災害を未然に防ぎます

2026年4月
安全衛生・健康推進委員会
委員長 松本 和広

体制

安全衛生に関する方針・体制・施策・報告基準は、施工安全衛生部会および安全衛生健康推進部会にて審議・決定しています。決定事項は安全衛生・健康推進委員会において助言・承認を受け、各拠点・支社・製造所・工場に展開されます。各拠点では安全衛生責任者を中心に施策を実行し、本社部門が進捗管理およびモニタリングを行うことで、全社的な安全衛生ガバナンスを確保しています。

安全衛生推進体制



リスク管理

〔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、責任者による職場巡視や作業からのヒアリングをもとにリスクアセスメントを実施し、顕在化する前の不安全状態や不安全行動を早期に解消することで、安全衛生リスクの低減と職場環境の最適化に努めています。

〔製造設備〕 設備安全

設備の安定稼働と性能維持を目的に、新規導入時および3年毎の定期的な「設備安全診断」を実施しています。設備の劣化や異常を早期に見出し、対処できる診断体制を整備することで、設備に起因する事故や災害の未然防止に努めています。

〔類似労働災害発生防止〕

労働災害の多発や重篤災害の発生など、安全管理上重大な問題があると認められる職場に対しては、安全管理体制の強化を行っています。

〔コンプライアンス遵守〕

労働災害発生時には、状況を迅速に把握し、労災隠しなどの不適切な運用を未然に防止するため、安全衛生管理部への速やかな報告体制を徹底しています。エスカーションの透明性と迅速性を確保することで、原因究明と再発防止策の水平展開、ならびにコンプライアンスの遵守に努めています。

指標

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
労働災害度数率 ^{※1}	0.22	0.10	0.20	0.10
労働災害年千人率 ^{※2}	0.09	0.08	0.10	0.04
労働災害強度率 ^{※3}	0.01	0.00	0.02	0.00

※1 YKK APグループ（日本）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（日本）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（日本）実績

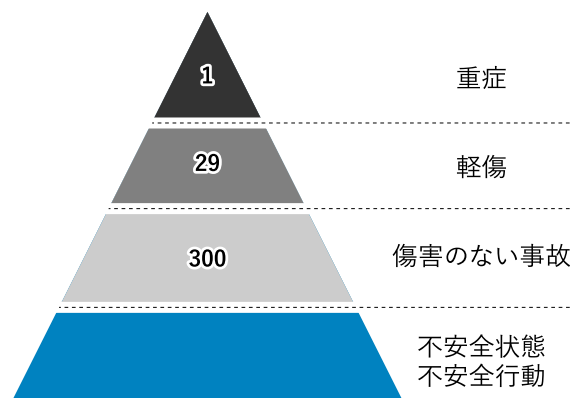
「延べ労働損失日数（休業1日以上）÷延べ実労働時間×1,000」により算出

取り組み

[職場環境]

「いいね事例集の共有」：ヒヤリハットをもとにリスクアセスメントを行い、具体的な改善につなげる「いいね事例集の共有」を推進しています。労働災害の発生メカニズムを示す「災害ピラミッド」において、重篤な災害を撲滅するためには、その土台となる日常の「不安全状態」や「不安全行動」を確実に排除することが不可欠です。YKK APでは、現場の気づきから生まれた不安全要素の改善事例を全国の拠点で水平展開・共有することで、一人ひとりの安全意識のボトムアップと、組織全体の安全レベルの継続的な向上を図っています。

災害ピラミッド



	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
改善数	553件	695件	1,205件	985件

YKK APグループ（日本）

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」：各職場において、責任者、専門知識を有する保全者・技術者、および設備使用者が、設備安全診断項目に基づいて診断を実施しています。診断に合格した設備には「設備機械使用許可証」を貼付し、その進捗は設備データベース（DB）で一元管理しています。

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。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
設備安全審査合格台数	2,805台	2,576台	2,343台	2,658台

YKK APグループ（日本）

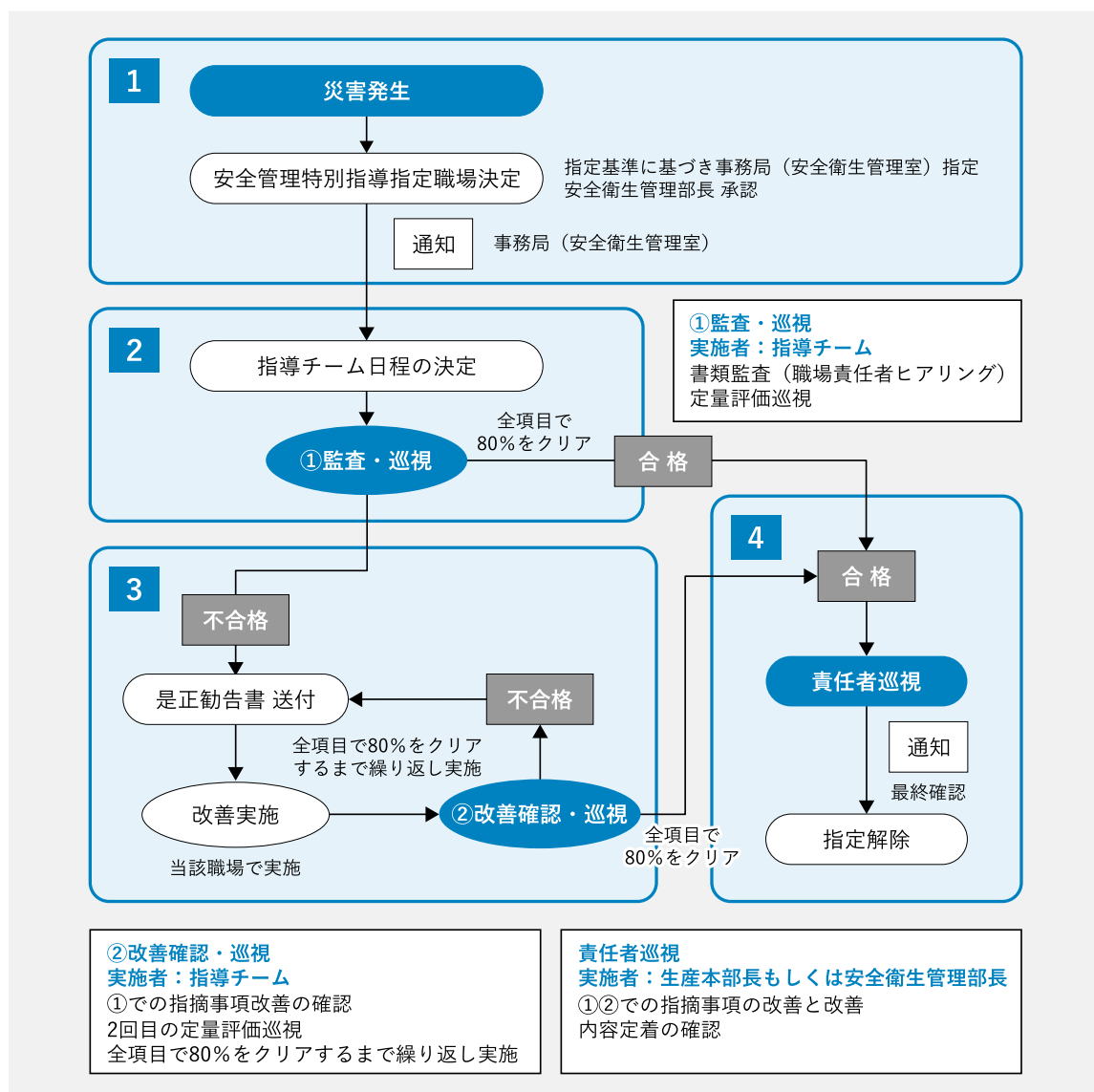
新規設備、再稼働設備、既存設備（3年毎定期診断）を対象に安全審査チェックリストをもとに審査を行い、合格した設備の台数

[類似労働災害発生防止]

「安全管理特別指導指定」：安全管理特別指導指定基準に従い、対象となる職場へ通知を行います。その後、編成された指導チームによる書類監査や定量評価巡視を実施し、すべての評価項目で80%以上の基準を満たすまで、継続的な指導と改善を行っています。

範囲	指定基準
日本国内	・ 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	・ 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



	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
安全管理特別指導指定職場数	0職場	5職場	3職場	3職場

YKK APグループ（日本＋海外）

[コンプライアンス遵守]

「労働災害エスカレーション徹底」

労働災害発生時は、以下のフローを運用しています。

- ①24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）

健康経営

戦略

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2026（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身体健康保持・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

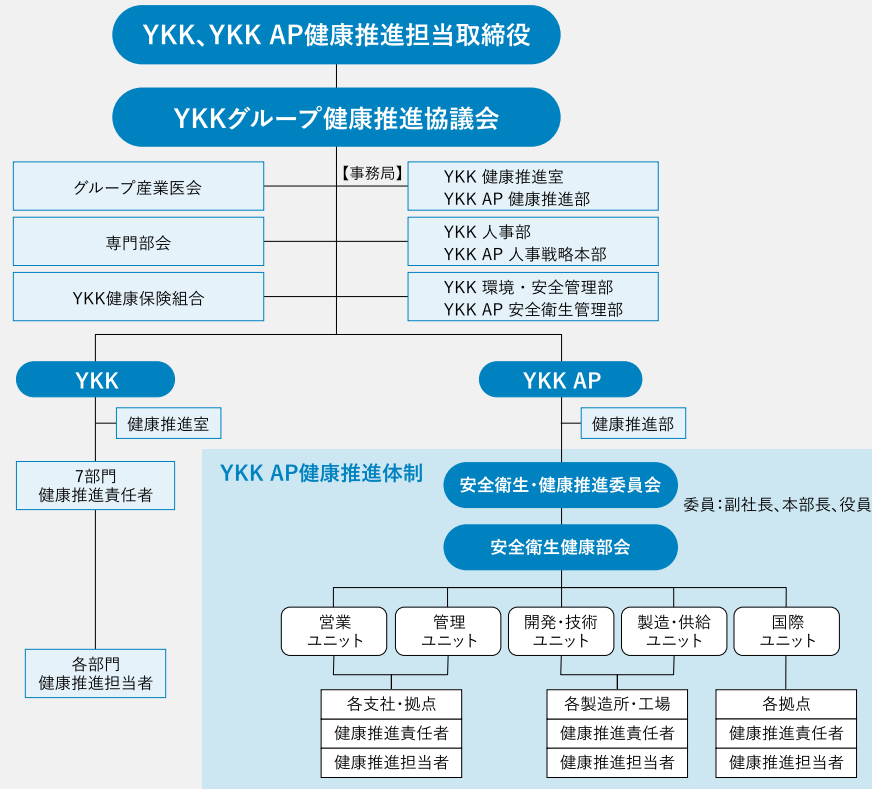
YKKグループは、従業員の健康を会社の重要な財産であると考え、全ての従業員が心身ともに健康で働き続けることを支援し、生活習慣病の減少やメンタル疾患の抑制など、従業員と一体になって健康づくりに取り組みます。

体制

YKKグループ健康推進協議会にてグループの健康推進方針、体制、施策を決定、推進、評価しています。YKK APでは、安全衛生・健康推進委員会にて施策の計画、進捗の承認を受け、健康推進責任者（拠点・地域責任者）、担当者（人事担当者、安全衛生担当者など）により実施推進しています。

健康推進体制

YKKグループ健康推進体制



リスク管理

個人情報の管理、情報の開示については、医師（産業医）や健康保険組合などで構成するYKKグループ健康推進協議会で確認の上、進めています。

指標と目標

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「敷地内禁煙・就業時間禁煙」としました。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。

健康経営に関する指標

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
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）	61点	62点	63点	64点
ストレスチェック受検率	97.2%	98.0%	98.1%	97.8%
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）	46.5%	44.6%	47.5%	42.5%
定期健康診断受診率	99.9%	99.9%	99.9%	— ※
精密検査受診率	68.0%	78.0%	75.0%	— ※
メタボリックシンドローム該当者率	18.6%	15.5%	16.5%	— ※
特定保健指導対象者率	20.6%	19.7%	19.7%	— ※
特定保健指導実施率	54.1%	59.3%	59.0%	— ※
喫煙率	28.6%	28.3%	26.2%	24.7%
メンタル不調による長期休業日数（休職日数）	16,267日	20,397日	20,633日	15,999日
健康づくりキャンペーン参加率	69.5%	67.9%	77.0%	75.9%

YKK AP単体 実績

※集計中

取り組み

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、従業員が生き活きと働くことを支援していきます。

品質

戦略

YKKグループ品質憲章

YKKグループは創業以来、「品質」を経営の中心に置き、すべての事業活動を展開してきました。YKKグループは、お客様との信頼を大切に、品質へのこだわりをもって商品・サービスをお届けします。

- お客様との信頼：商品のみならず、販売、アフターサービス等全ての面において、お客様の声や社会・市場のニーズを敏感にかつ真摯に受け止め、お取引先と連携して、お客様と社会に心から満足していただける商品・サービスをお届けします。
- 品質へのこだわり：お客様の立場にたった最高の品質をこだわりをもって追求し、一貫生産の考えに基づく世界共通品質を実現します。

▶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旨とし、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」を定めています。

製品安全宣言

YKK APは、製品の安全確保を最優先課題として取り組み、お客様に安全・安心をお届けし、YKKグループが追求しているコアバリューの一つに掲げられた「品質にこだわり続ける」という価値観を实践するため、製品安全行動指針を次のとおり定め、『製品安全』活動を積極的に推進してまいります。

製品安全行動指針

1.法令等の遵守

事業を展開する地域・分野で定められている製品安全に関する諸法令、安全規格等を遵守します。

2.製品の安全確保

製品の安全に関する公的基準に加え、生活者の視点に立った自主基準を定め、製品自体の安全確保を図るとともに、製品を使用されるお客様、製品の取扱事業者に必要な情報を提供することにより誤使用や不注意による事故の防止に努めます。

3.製品安全推進体制の構築

製品の企画・開発・設計の段階から、製品の出荷・組立・施工・使用・廃棄に至る各段階におけるリスクを分析し、その低減に努めるとともに、素材、部品等を含め製品安全推進に必要な体制の構築を図ります。

4.自主行動計画の策定と実践

製品安全に関する自主行動計画を策定・運用し、継続的な改善を行うことにより、製品安全に関する意識の浸透を図り、製品安全文化の醸成・向上に努めます。

5.製品事故情報の収集と開示

製品事故等（事故のおそれを含む）の情報について、お客様、取扱事業者、行政機関等から積極的に収集するとともに、迅速かつ適切な対応と情報提供を行います。

6.製品事故発生時の対応

製品事故が発生したときは直ちに事実確認を行い、法令等に基づき関係機関へ報告を行うとともに、原因究明を実施し被害者の救済を図り、再発・拡大の可能性があるときは、適切に情報提供を行い、製品回収その他の事故の再発・拡大防止に必要な措置を講じます。

7.製品安全推進体制の監査と見直し・改善

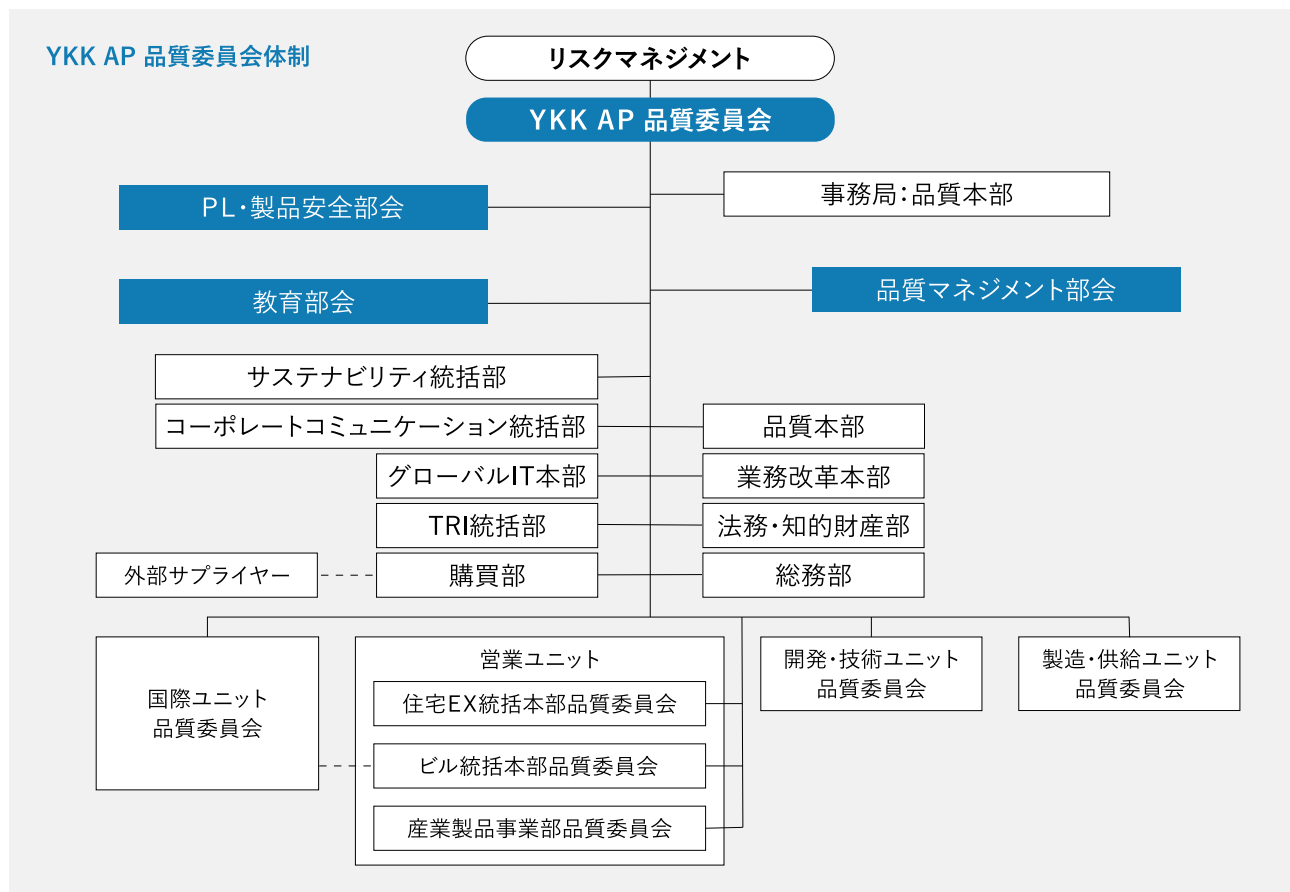
製品安全に関する各行為が関連法規、公的基準、自主基準等に則り適正に行なわれているかについて、定期的に監査を実施します。また、この指針や自主行動計画は市場や社会意識の変化、科学技術の進展等を踏まえ、必要に応じて見直し・改定を行います。

体制

品質保証体制

YKK APでは、すべてのお客様に安全・安心な商品をお届けするために、全社横断的な統括組織として「品質委員会」を設置しています。本委員会は、品質・製造物責任（PL）・製品安全に関する基本方針や重要施策の審議・決定を行うとともに、各事業本部・機能本部への展開とモニタリングを実施しています。

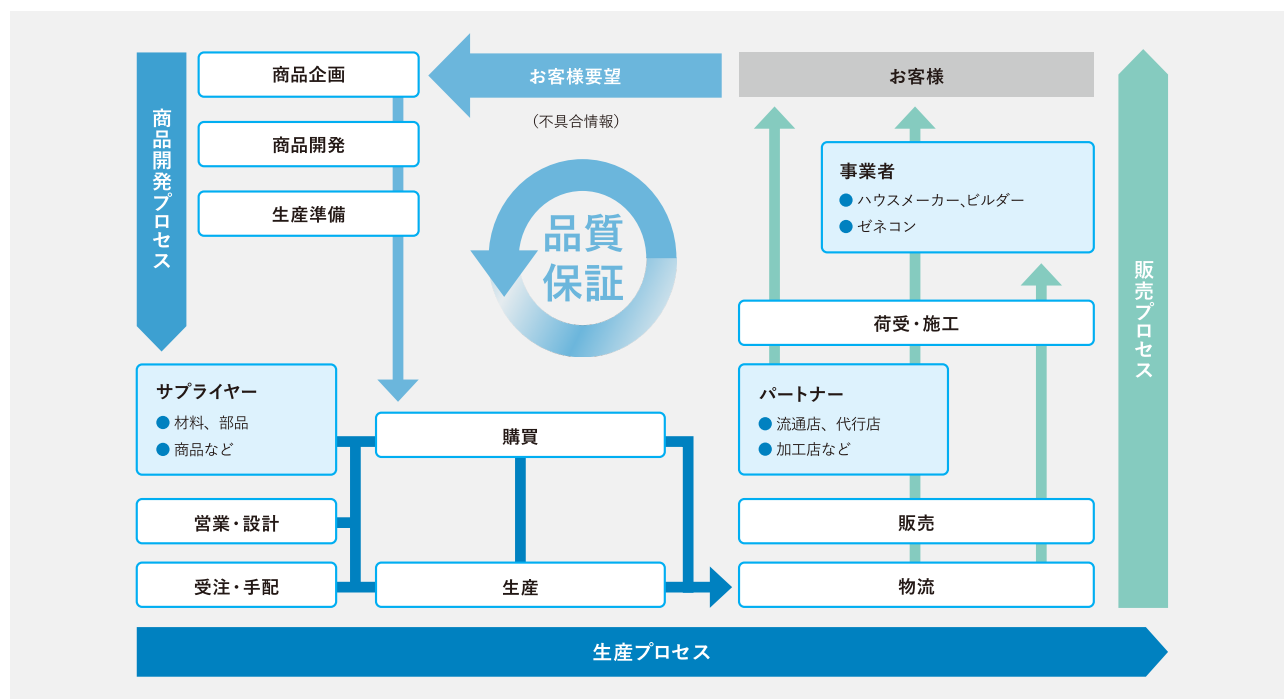
また、万が一の重大事故発生時には、迅速な情報集約と対応策の決定を行う危機管理体制も整備しており、経営層が直接関与するガバナンス体制を構築しています。



リスク管理

お客様相談室やメンテナンス部門に寄せられた「お客様の声」や市場での不具合情報は、システムを通じて一元管理されています。これらの情報は、開発・製造・営業部門へ速やかにフィードバックされ、既存商品の改良や次期商品の開発、製造プロセスの改善に活用されています。

また、未然防止の観点から、開発段階におけるリスクアセスメントを徹底し、市場でのリスク最小化に努めています。



取り組み

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。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
YKK AP体感ショールーム来館組数	1,250組	1,707組	1,839組	2,208組
コラボレーションショールーム来館組数	76,811組	95,039組	94,666組	97,155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活動

FE（フィールドエンジニア）

住宅・エクステリア統括本部のESC（エンジニアリングサービスセンター）は、現場の知見を資産化し顧客生涯価値を高める部署として発足しました。品質保証部・メンテナンス推進部・施工パートナーサポート部・フィールド技術部・防耐火対策室・エンジニアリングサービス室の6部署を中心に構成しています。

FEはフィールド技術部に所属し、全国15拠点、55名が施工現場の最前線で活躍しています。FE向け教育プログラムの拡充を進め、各エリア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ています。また、不具合が発生した場合には現場へ出動し原因究明を行うとともに、FTC（フィールドテクニカルセンター）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。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
FEによる研修会受講者数	11,075名	11,714名	13,077名	16,551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

2019年に「YKK APメンテナンス認定協定会」を立ち上げてから7年弱となる現在は、幅広い技術を持つ300名以上の会員が加入し、対応力の強化につながっています。またYKK APが主催する技術研修を受講し、一定基準を満たしたカスタマーエンジニア（CE）も600名を超え、各エリアのメンテナンス対応で活躍しています。2026年度は新組織「住宅・EX施工協定会」を立ち上げ、メンテナンス協定会会員の皆様にも加入いただいています。これまで以上に技術力を磨き、お客様に安心して長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。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
カスタマーエンジニア（CE）数	525名	612名	620名	640名

YKK AP単体 実績

▶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

戦略

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。

YKKグループ調達方針

当社は「善の巡環」の企業精神のもと、企業は社会の重要な構成員であり、共存してこそ存続でき、その利点を分かち合うことにより、社会からその存在価値が認められるとの考え方を事業活動の基本としてきました。これは、「他人の利益を図らずして自らの繁栄はない」という考え方で、お互いが繁栄するよう事業活動の中で発明や創意工夫をこらし、事業の発展を図り、それがお客様、お取引先様の繁栄につながり、社会貢献できるということを意図しており、社会的責任の実践に他ならないと考えています。

組織統治

国内外を問わず、業務に関連するそれぞれの国の関係法令の理解に努め、これを遵守した活動を行います。公平で透明な取引に努め、カルテルや談合に関与しません。

人権

人権に配慮した取引を行い、強制労働、児童労働、人身売買、外国人労働者の不法就労、不当な差別等の無い取引を行うことに努めます。

労働慣行

賃金、労働条件を含む従業員の雇用条件や安全衛生基準が事業活動を行う国／地域の法令に適合しており、安心して働ける職場づくりを進める取引先からの調達を推進します。

環境

環境保全・資源保護・気候変動対策等に充分配慮した「持続可能な調達」を指向します。

公正な事業慣行

品質、価格、納期、調達期間など取引における諸価値を適切に検討し、合理的な意思決定を行います。お取引先の経営状況、技術力、企業姿勢を評価し、企業の社会的責任を尊重した取引を進めます。

消費者課題

ステークホルダーの意見を傾聴し、倫理的自覚を持った取引に努めます。

取引基本原則

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。当社からの要請事項を「取引基本原則」として明示し、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

体制

サプライチェーン全体の持続可能性を確保するため、調達方針、取引基本原則、グリーン調達基本方針に基づき、公正・透明な調達活動を推進しています。これらの方針に則り、お取引先との信頼関係を構築するとともに、環境や社会に配慮した責任ある調達の実現に取り組んでいます。資材調達に関する重要事項については、経営会議において定期的に報告し、経営レベルでのモニタリングと意思決定を行っています。また、購買部、各製造所の購買課、海外関係会社の購買機能で構成される購買機能全体で月次の報告会を実施し、調達状況や課題の共有、ガバナンスの強化を図っています。人権への配慮については、コンプライアンス委員会の下に設置された人権WGにおいて、サプライチェーンにおける人権課題への対応を進めています。これらの取り組みを通じて、サプライチェーン全体のガバナンス強化と責任ある調達の実現をめざしています。

リスク管理

主要サプライヤーを対象にCSRアンケートを定期的実施しています。環境・社会・ガバナンス・品質の各観点から回答内容を分析し、問題が認められるサプライヤーに対しては個別に改善を要請します。また、アンケートを継続的に実施することで、各サプライヤーの改善状況をモニタリングし、サプライチェーン全体のリスク低減を図っています。アンケートの対象範囲は、国内関係会社および海外関係会社の主要サプライヤーへと順次拡大しています。

また、人権WGではCSRアンケートの設問のうち人権に関わる項目への回答を分析し、人権リスクマップを作成しています。その結果を踏まえ、人権の観点からリスクが認められるサプライヤーに対して改善を要請するなど、サプライチェーンにおける人権リスクの低減に取り組んでいます。

指標

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ています。

また、2025年度は国内関係会社4社の重要サプライヤーも対象に加え、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。

	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
取引基本原則締結社数※1	1,184社	1,226社	1,276社	1,301社
CSRアンケート実施社数※2	1,184社			
改訂版CSRアンケート実施社数※3		106社	111社	123社

※1 YKK AP単体 実績 累積社数

※2 YKK AP単体 実績

※3 2024年度まではYKK AP単体 実績、2025年度はYKK APグループ（日本）実績

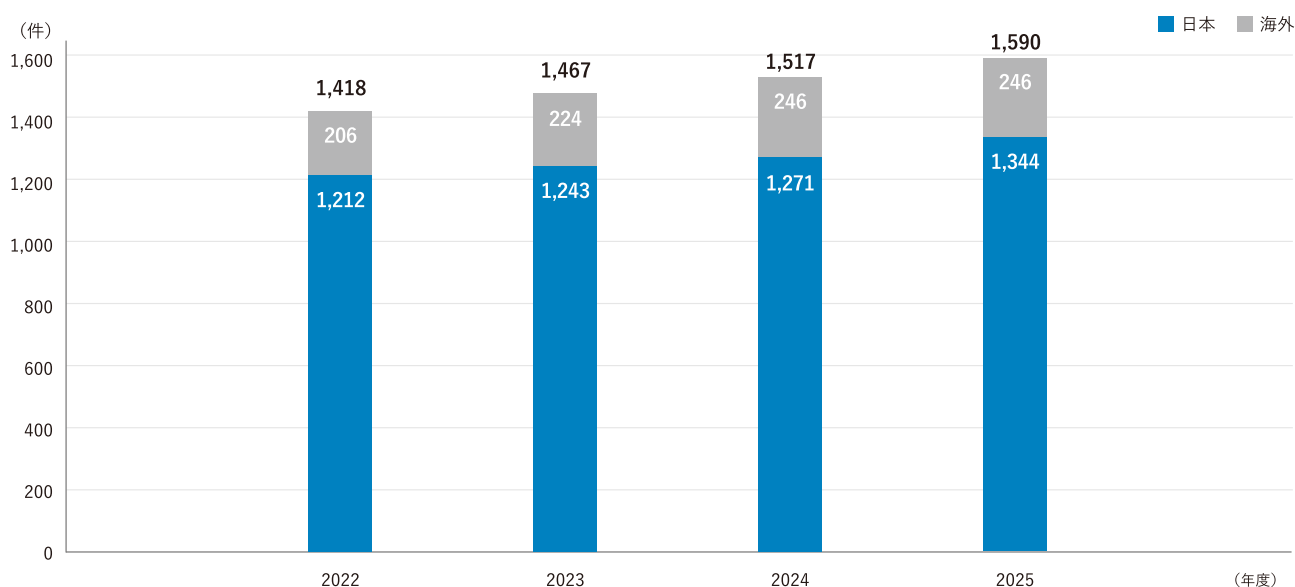
イノベーションマネジメント

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	● 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	● 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	● 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	● 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（日本+海外）実績

ステークホルダーコミュニケーション

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。

取り組み

ステークホルダー	主な創出価値	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	- 健康で快適な暮らし - 長期使用可能な商品による安心と信頼 - 納得感のある商品選択ができる情報	より良い商品・サービスの提供 ・生活者視点での商品価値の検証 ・お問い合わせやご意見・ご要望への対応 ・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	・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	- 建築物の価値向上 - 生産性向上 - 施工リスクの抑制 - 顧客への訴求力の強化	パートナリシップによる持続的なビジネスの取り組み ・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 ・プロモーションイベント・提案活動の展開 ・プロユーザー向け技術提案施設の運営	・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。 ・ビルダー様相互の情報交換や課題解決に向けた勉強会を行う「全国ビルダーズコンベンション」(130名参加)や視察会を開催したほか、全国8エリアにおける商品部による個別の課題解決支援など、パートナー企業のニーズに応じた提案活動を展開しています。 ・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。2026年で開設8年目を迎え、来館者数は8,000人を達成しています。
サプライヤー 協力業者	- 共創型の関係構築 - 責任あるサプライチェーン - 中長期的な成長機会	サプライチェーンにおける社会的責任の推進 ・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・ロジスティクス・調達方針の説明 ・施工技能者の育成や施工技能の伝承	・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。当施設内にユニタイズドカーテンウォール研修ブースと改裝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。 ・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」を全国8拠点で運営しています。
地域社会	- 地域雇用の維持・創出 - エネルギー消費量削減とCO₂排出量削減 - 環境負荷の低減 - レジリエンス向上	企業市民としての社会的責任の推進 ・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	・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。 ・海洋ごみ削減や水域の生態環境保護をめざした清掃活動に注力しています。YKK AP蘇州社では、2025年10月に社員136名が参加して社内外で計8回の清掃活動を実施。会社敷地内の河川敷や芝生エリアに加え、周辺の景勝地である陽澄湖の遊歩道沿いで協力して清掃活動を行いました。
社員	- 働きがいと成長 - 社会・地域に貢献する仕事に就く誇り - 価値観をともにする仲間と働く連帯感と安心	経営との対話と社員持株会 ・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	・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。2025年度は42拠点50回、500人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。