

社会 (Social)

人事与雇佣

相关数据：员工人数 ※ 合并及 YKK 株式会社

	单位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
合并	人	46,261	44,510	44,410	44,527	45,363
YKK 株式会社	人	4,823	4,849	4,454	4,398	4,364

相关数据 ※ YKK 株式会社

			单位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
性别	按性别分类	男	人	3,240	3,280	2,960	2,901	2,867
		女	人	1,583	1,569	1,494	1,497	1,497
	男女性别构成比	男	%	67	68	66	66	66
		女	%	33	32	34	34	34
平均年龄			岁	41.7	41.7	42.0	42.5	42.5
	按性别分类	男	岁	42.4	42.5	42.1	42.6	42.6
		女	岁	40.6	40.8	41.8	42.3	42.2
按年龄段分类	10～29岁		人	1,194	1,196	1,062	985	917
	30～39岁		人	1,075	1,107	1,008	996	1,075
	40～49岁		人	1,088	1,085	1,005	1,018	990
	50～59岁		人	970	936	892	906	912
	60岁以上		人	496	525	487	493	470
新雇佣人数			人	224	181	93	133	241
	中途采用比率		%	24.6	9.9	32.3	57.9	54.8
平均工作年限			年	18.3	18.3	18.5	18.7	18.4
离职人数			人	153	175	170	175	180

相关数据：海外派遣员工 ※ 发斯宁事业及其他事业等

	单位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
男	人	514	468	497	519	545
女	人	22	21	17	23	27

COLUMN

关于废除退休年龄制度



YKK 于 2021 年 4 月在日本国内事业公司废除了退休年龄制度这一规定。由此，员工不受年龄限制，只要能够履行公司要求的职责，便能继续工作。员工自行决定退休时期，每个人自主设定自己人生与工作的“理想状态”，并朝着这个目标逐步采取行动。公司将以不受年龄、性别、国籍等限制的岗位职责为中心，致力实现真正“公平”的人事制度。员工的“自律”与公司追求“公平”的做法，将产生相辅相乘的效果，从而追求进一步的活性化。

人财开发

基本的想法

基于人事理念“自律与共生”，每一位员工均自主学习，通过与他人协作和切磋琢磨，积极挑战各自的目标，以期能够不断成长。公司鼓励和支持每位员工自我钻研，同时制造能够发挥力量的机会、能够积累经验的机会，从而助力员工成长和公司发展。

2023年度的举措

详查每年实施一次的敬业度调查的结果。人事部主办的培训中，也会探讨和实施有助于激活职场和提高每个人工作意义的计划。例如在各阶层的培训中，支援受训者通过自我分析和小组作业认识到自身职责，并能够作为领导者积极实践。职业培训中，按生命阶段分类，让每一位参加者重新审视自身与工作的关联方式，重新整理自身职责如何与前后工序联系，并思考自身的“工作意义”。此外，还会配合员工需要的时机，例如按照选拔类型和职务类别，以及在海外赴任前等，由公司准备培训，持续支援员工成长。

相关数据 YKK株式会社

	单位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
人均培训成本	日元	59,317	25,690	30,553	34,769	41,215
脱产培训(OFF-JT)参加人数*	人	2,442	1,436	1,636	2,107	2,075
函授教育参加人数	人	656	829	705	236	354
取得博士学位的人数	人	21	25	27	28	30
就业绩和职业发展定期接受回顾重审的员工比例	%	100	100	100	100	100

※人事部主办的培训

COLUMN

支援掌握领导者学习并掌握所需的技能和思维，加强整个组织的管理力。



在外部讲师的主持下开展讨论
(2023年度各阶层培训)

YKK 按四个阶层（部长、课长、系长、主任级别）实施各阶层培训，提供掌握晋级所需技能和思维的机会。为了让员工在晋级后能够及时学习，基本原则是在晋级年度内受训，并采用符合各个阶层的内容制定计划，例如日本国内工作者采用集体培训方式，而海外赴任中的人员则能够以在线方式参加。

<面向课长的培训内容（例）>

- 管理者的职责和能力（方针开展、职场运营）
- 职场构想
- 连接上司与成员的领导力
- 掌握成员和团队 / 职场建设

多样性和包容性

基本的想法

YKK 在全球范围开展业务，在这里工作的多样化人财，从年龄、性别、国籍乃至到技能和经验等，背景和个性多种多样，各自发挥着自身的力量。集结了富具 Diversity（多样性）的人财之后，YKK 的目标是实现多样性和包容性，即让人财有机协调地发挥作用，从而切实加强事业竞争力。

2023年度的举措

为了让多样化的人财能够充分发挥能力，形成长期的职业通道，我们正在推进设计公平的制度，以期接纳多元化的工作方式。

为了避免因配偶工作调动需要随行而导致员工离职，我们积极探讨引入能够在一定期间停职的制度，并从 2023 年度起引入了生活设计支援带薪留职制度。目前我们正在推进采取居家办公、错峰出勤和弹性工作制等灵活的工作方式以及相关机制建设，目的是成为一家让每位员工都能享受工作乐趣、感受工作意义的公司。

相关数据 YKK 株式会社

	单位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
平均劳动时间	小时	1,894	1,650	1,842	1,828	1,839
带薪休假消化率	%	85.9	77.7	83.7	85.0	82.7
男性育儿休假的休假率	%	34.5	46.2	69.6	61.7	86.5
男性育儿休假的取得者数量	人	38	55	71	66	90
男性育儿休假的取得天数	天	23	17	20	26	50
育儿工作制度使用者数量	人	188	175	187	192	208
看护工作制度使用者数量	人	11	6	8	5	9
弹性工作制度使用者数量	人	340	548	698	943	1,259
女性管理人员数量	人	51	53	54	68	73
女性管理人员比率	%	5.9	6.1	7.0	8.5	8.9
残障人士雇佣率 YKK 株式会社	%	2.24	2.30	2.49	2.54	2.58
残障人士雇佣率 YKK 集团	%	2.45	2.50	2.52	2.63	2.67

着力点

推动多样人财大显身手

在第 6 次中期经营计划中，基于最重要的要点——“为实现可持续社会而生的创造力”，YKK 在“商品力和提案能力”“技术能力和制造能力”这四大能力中，加入了超越年龄（包括废除退休制度在内）、性别、国籍等的“多样人财”，致力开展相关措施。“多样人财”定义为“充分发挥每个人拥有的经验和知识见解，能够为公司作出贡献的员工”。在 YKK，我们会思考如何采用、培育这些人财，如何让他们大展身手，并将不断完善起能让他们大胆尝试、果敢工作的环境。为了将“多样人财”大展身手这点作为全公司的经营战略不断发展和加速，我们于 2021 年度成立了由社长担任委员长的“多样人财活跃推进委员会”，构建起机动且有实效的探讨体制以解决课题。

COLUMN

引入公司内部招募制度

为了进一步提升员工的职业规划自觉性，从 2021 年度开始实施公司内部招募制度，采用员工主导型的人事调动方式，调动者达 107 名（截至 2024 年 3 月 31 日）。为了促进多样人财大显身手，同时为员工提供更多实现自我价值的机会，我们在年度内举办了两次公司内部招募活动。未来，我们将继续积极开展公司内部招募制度，为员工完善起一个能够充分感受到工作意义的环境。

荣获对优秀女性研究员予以表彰的“金泽大学多样性功绩成就表彰”



商品开发部 才津 奈津子

“金泽大学多样性功绩成就表彰”针对为多样性研究环境的形成作出贡献的教职员等优秀女性研究员进行表彰，YKK 商品开发部的才津奈津子荣获其“紫花奖”，该奖颁发给有望在今后取得成果的人士。

她在商品开发部开发树脂带扣等注塑产品达十年之久，其后又从事树脂注塑拉链开发。在开发面向户外夹克的新制法拉链时，她作为领导者发挥了主导作用。近年来，她访问国内外客户并参与商品企划，同时兼顾工作和育儿，努力投入自身业务。

YKK 法国公司的包容式职场环境建设



试验性地引入动力服（外骨骼机器人）

YKK 法国公司一直致力于建设包容式的职场环境，力求做到不论员工有无残障都能方便地开展工作。例如，对工作站实施人体工程学风险评估，在产业医生和外部专家支援下改善系统。还计划引进革新技术，例如试验性地引入辅助员工业务的动力服等。此外，本公司联合 ESAT（福利就业支援和服务机构）接纳带有残障的员工，还致力于提高员工的意识，例如组织员工访问 ESAT 等。

多样性（Diversity）、公平性（Equity）、共享（Sharing）是我们 YKK 法国公司共享的基本价值观。作为当地社会的一员，我们认为本公司有责任营造包容式的职场环境，并努力贴近和支援员工。今后，我们将继续推进相关举措。

劳动安全卫生

基本的想法

YKK 集团于 1994 年制定了“YKK 集团安全卫生宣言”，作为普遍方针指出各公司应致力采取措施的方向。我们实施了各种各样的安全卫生活动，旨在推动大家遵守该宣言，关注安全与健康，通过每个人对安全卫生抱有高度自觉，形成能够安全、安心工作的职场环境。

2023年度的举措

YKK 全体员工坚持“安全高于一切”的原则，致力开展安全卫生活动。

为了预防因机械操作引起的事故导致工伤，我们在日本国内外活用通用检查表，贯彻引入机械设备时的安全审查。并且实施风险评估，尤其就高风险作业积极实施降低风险的措施，大幅减少了起因于机械的工伤。

在应对起因于人的工伤方面，采取经营高层进行现场巡视等措施，提高每一位员工的安全意识，力求杜绝不安全行为。

劳动安全卫生管理体系体制的构建和应用

YKK 在日本国内和海外的所有生产基地构建劳动安全卫生管理体系，遵守适用的劳动安全卫生相关的法律法规及限制等的要求事项，致力防止发生工伤。

防火和防灾的应对

YKK 贯彻防火和防灾的对策，以生命为第一，优先进行应对。

第6次中期 YKK安全卫生方针（2021年度～2024年度）

安全高于一切

YKK将安全放在首位，并致力于提高员工的安全和健康水平。
通过使每个人对安全卫生保持高度的自觉性，让全体员工参与安全卫生活动，
从而促进创造一个安全可靠的工作环境并加强员工的健康管理。

行动指南

- 创造安全可靠的工作环境
 - 排查潜在的风险并强化措施以降低风险
- 强化安全意识
 - 提高每个人的安全意识以及职场管理者的能力
- 维持并提高安全管理水平
 - 建立职业安全卫生管理体系，推进ISO45001
- 推进企业防灾工作
 - 加强防火防灾体系建设，杜绝火灾发生

2021年4月1日

YKK株式会社 代表取締役社长

大谷 裕明

2024年度 YKK安全卫生目标

安全高于一切

劳动安全 零工伤

1 机械引发的工伤为零

- 贯彻外制机安全审查（活用检查表、实施风险评估）

2 人为引发的工伤为零

- 重新认识和彻底实施2S活动（整理、整顿）
- 将职场中潜藏的危险有害因素“可视化”（制作危险预警地图）

3 妥当管理制造工序内的化学物质

- 宣讲周知使用化学物质时的危险和有害性，贯彻安全教育训练

4 贯彻安全卫生合规

- 在高层主导下遵守安全卫生相关法律法规（加强管理体制）
- 活用YGCC彻底提高安全管理水平

防火 零火灾事故

1 贯彻落实防止再次发生火灾事故措施的横向展开

- 贯彻防火通知的应对和遵守（冷却风扇、管道措施、配电盘更新）

2 提高防火管理水平

- 启用全球防火管理标准并加以改善

2024年4月1日

YKK株式会社 环境安全管理部长

前田 稔

工伤统计 ※ 发斯宁事业及事业运营相关的其他事业等

工伤统计		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
日本国内	百万工时伤害率(停工休假1天以上) ※ 公司员工	0.38	0.22	0.00	0.24	0.36
	※百万工时伤害率:表示工伤事故发生频率的指标	$\frac{\text{工伤事故造成停工休假的人数}}{\text{实际总工时}} \times 1,000,000$				
海外	年千人率(停工休假1天以上) ※ 公司员工及劳务派遣员工	1.7	1.7	2.1	2.6	1.5
	※年千人率:表示1年内平均每千名职工中因工伤事故造成的伤亡人数比例	$\frac{\text{1年内因工伤事故停工休假的人数}}{\text{1年的平均职工人数}} \times 1,000$				

COLUMN

为减少工伤而在当地实施安全技术指导



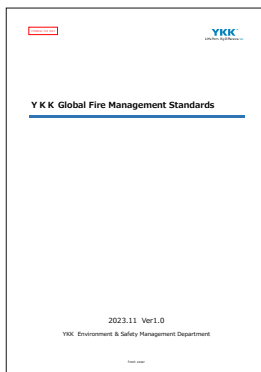
实施安全教育的情景

从 2023 年度起,为了对发生了工伤的公司加强安全管理体制,日本的安全员工奔赴当地实施安全技术指导和教育*,以便管理监督者(课长、职场负责人)能够尽早发现和改善职场中潜在的危険源和问题。

管理监督者在高度的安全知识和意识下,正确指导劳动者,以安全第一的态度实施生产活动,由此推动减少工伤。

※教育内容:“5S”“防止人为失误”“KYT”“职场巡视”“风险评估”“设备机械安全”“化学物质管理”等

YKK 全球防火管理标准的制定和生效



YKK Global Fire Management Standards

为防止国内外发生火灾,我们于 2023 年 11 月制定了“全球防火管理标准”并立即生效。

在此之前,防火管理方面存在多种公司内部规定,而且是以日本的法律法规为基础。因此,向当地法律法规或观念不同的海外事业所员工渗透以及促进相互理解成为课题。于是,为了推进包括海外在内的全公司防火管理,我们制定了统一且实用的公司内部标准。根据已制定的标准实施自查或由专家进行现场诊断,以此提高所有基地的防火管理水平。

健康经营

基本的想法

YKK 将员工健康视为经营的重要课题，因此我们制定了“[健康宣言](#)”，明确地向公司内外传达信息。此外，由人事部、产业医生、健康保险工会以及各事业的健康推进负责人所组成的“[YKK 集团健康推进协议会](#)”牵头，我们致力于增进员工健康，积极推进包括减少生活习惯病和预防精神疾病等方面的措施。

2023 年度的举措

2023 年度采取了 5 项重点措施。①在减少因不良生活方式而引起的疾病方面，目标是实现体检率为 100%、特定体检实施率为 90%、特定保健指导实施率为 55%，并实施了旨在推动吸烟率下降至 20% 的禁烟措施。②在预防精神疾病方面，针对对象人员实施研修会，并在开展心理压力检查后，实施高压者者面谈及职场环境改善活动。③在支援兼顾疾病治疗与工作方面，通过公司与健康管理中心的合作推进支援。④在加强健康管理体制方面，推进构建旨在让所有员工都能接受保健工作人员提供服务的体制。⑤在提高运动习惯的意识方面，推进促进健康活动，目标是实现参加率达 75% 以上。通过这些措施，我们取得了“健康经营优良法人 2024”的认证。

相关数据 YKK 株式会社

	单位	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
心理压力检查受检率	%	99.7	99.1	98.4	99.1	99.4
高压者比率 (厚生劳动省标准)	%	12.4	10.3	11.8	11.6	11.7
有运动习惯的员工人数比例 (1 天 30 分钟以上的运动，每周至少进行 1 次)	%	43.4	47.9	47.4	48.1	47.8
定期健康体检受检率	%	99.8	99.7	99.9	100	—※
精密检查受检率	%	97.5	78.0	85.6	83.2	—※
代谢症候群患者比率	%	15.5	16.8	16.0	16.0	—※
特定保健指导对象人员比率	%	19.0	19.7	18.8	19.2	—※
特定保健指导实施率	%	54.2	51.3	50.4	52.3	—※
吸烟率	%	22.8	21.7	21.2	20.4	20.6
长期休暇天数 (停职天数)	天	7,680	6,904	7,641	7,891	9,752
出勤主义 (平均分) (WHO-HPQ 的绝对出勤主义)	分	58	57	60	60	60

※2023 年度正在统计

COLUMN

主要 KPI : 实施促进健康活动 2023

“促进健康活动”，是让参加者在贴合生活场景的目标项目中，从饮食、运动、生活类别中选出适合自己的计划，进行为期 2 个月的挑战。此外，健康增进 App “QOlistm”，除了可以在 App 上参加活动以外，还可以记录步数、饮食、体重、睡眠以及提供专栏资讯等，拥有丰富充实的健康管理内容。

参加率

2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
52.8%	68.0%	60.5%	66.5%	62.2%



活动传单

主要 KPI : 实施禁烟活动

YKK 注意到员工吸烟率较高是公司面临的一个课题。为了将整体吸烟率控制在 20% 以下，我们采取了多种措施。在 2023 年度，我们共实施了 2 次禁烟活动和 6 次全公司联合禁烟日。此外，还举办“挑战禁烟”，为挑战禁烟的人士提供支持。在 2022 年度末，我们成功实现了室内禁烟，并将不断推进相关举措，计划到 2024 年度末实现用地范围内禁烟。

- 2023 年度禁烟活动 5/25 ~ 6/30、12/20 ~ 2024/1/31 (2 次)
- 2023 年度全公司联合禁烟日 5/31、7/21、9/22、11/22、1/22、3/22 (6 次)
- 室内禁烟 达成 (2022 年度末)

人权

基本的想法

YKK 集团制定了人权方针，在进行事业活动时一向尊重人权。

YKK集团的人权方针

● 价值观

YKK集团将YKK精神“善之巡环”作为所有事业活动的基础。

企业是社会的重要组成部分，只有和社会同呼吸共命运才能持续发展和生存。只有通过和社会的利益共享，企业的社会价值才会被社会认可。YKK的创始人吉田忠雄在推进事业发展时，最为关心和重视这一精神，时刻考虑的是企业和社会的和谐发展。这一精神具体体现于在企业经营活动中对发明创造狠下功夫，通过不断创造新的价值来推进企业的发展，造福消费者，和事业伙伴实现双赢，为社会作出贡献。

我们YKK集团为了秉持这一理念开展事业活动，采取对社会负责的行动。其中一环就是由七大原则和29条细则组成的[YKK集团行动指南 \(YKK Group Code of Conduct\)](#)，当中明确规定了世界各国各地区的YKK集团员工应基于共识予以遵守的行动规范。该指南明确规定，不论出于何种原因，都不得有歧视行为和侵犯人权的行为，本方针是对YKK集团行动指南中记载的原则之一“尊重人权”的进一步补充。

● 适用范围

本方针适用于YKK集团的全体经营干部及员工。此外，如果对包括供应商在内的业务合作伙伴及其事业伙伴的人权，以及对与YKK集团的业务、产品或服务相关的其他相关方的人权造成了不良影响（负面影响），且这种影响与YKK集团的业务、产品或服务直接相关，则YKK集团也会尊重这些相关方的人权，避免侵犯人权，并努力应对相关人权受到的负面影响。

● 尊重人权的承诺

根据联合国《工商业与人权指导原则》，YKK集团支持并尊重《国际人权宪章》以及《国际劳工组织关于工作中基本原则和权利宣言》中有关人权的国际规范。在YKK集团整体企业活动中，我们将承担起尊重受到事业活动影响者的人权的责任。

如果因各国各地区法律法规等或因其实施而导致国际人权无法得到适当保护，YKK将积极寻求最大程度尊重国际人权原则的方法。

● 体制、治理

在YKK集团的经营理念“追求更高企业价值”中，我们始终将公正作为所有经营活动的基础。我们遵循这一想法，为求进一步提高企业价值而致力于充实完善公司治理体制。

针对包括人权在内的可持续性课题，由直属于YKK经营战略会议/董事会的组织，也即由YKK代表取缔役社长担任委员长的“YKK可持续性委员会”负责制定相应方针，并推广至相关部门以及国内外集团公司，开展横跨部门的活动。

● 人权尽职调查

YKK集团根据联合国《工商业与人权指导原则》，实施人权尽职调查。我们通过这一机制，确定对人权产生负面影响的情况，并努力采取预防或减轻措施。

● 人权教育

YKK集团会对经营干部和员工进行适当的教育和培训，以确保本方针在整体企业活动中得以落实和有效执行，并会带动事业伙伴等相关方参与。

● 纠正、救济措施

YKK集团如果发现我们的业务、产品或服务对受其影响的人员的人权造成了或者助长了负面影响时，我们将诚恳地与相关方沟通处理，并着手纠正引发此影响的企业活动。此外，如果发现YKK集团的业务、产品或服务通过相关方而直接对人权产生的负面影响有明确关联，或者怀疑有所关联，我们将通过与相关方的沟通，努力采取救济措施。我们致力构建起可受理利益相关者提出意见和投诉的体制，以便让受到人权负面影响或可能受此影响的人员能够通过公司内部、外部的咨询窗口进行咨询，力求解决问题或采取救济措施。

● 确保透明性、沟通

YKK集团定期评估人权工作的进展，并持续寻求改进。同时，我们会通过网站、报告以及其他沟通方式披露相关举措的进展情况。为了能够从受影响人员的角度理解、处理和改善本公司企业活动对人权所产生的影响，YKK集团将根据业务和环境的变化妥善应对，不断提升改进本方针相应的各项措施。

● 尊重人权的持续措施

今后，为了持续开展和加强尊重人权的相关措施，我们将根据业务和环境的变化妥善应对人权课题，不断适当地重审修订方针。

2023年度的举措

YKK 秉持 YKK 集团的人权方针，在尊重人权和确定 / 纠正侵犯人权风险方面推进相关措施。并且，基于包括尊重人权等在内的 YKK 全球合规经营准则（YGCC），在所有对象基地实施 YGCC 的自查和实地审计。与此同时，通过调查供应商等事业伙伴的 CSR 情况，持续确定和评价侵犯人权风险，并为应对已经确认的课题和减轻风险而推进纠正措施。

2023 年度在推进这些举措的过程中，由于社会对工作时间管理的呼声日益高涨，我们制定了更严格的工作时间管理方针。2024 年度，我们基于该方针，在各公司构建了每周工作时间管理制度。此外，作为尊重人权的举措之一，致力于防止职场骚扰，除了面对面的培训，还开展在线培训、分发宣传册、发布通知等活动。

今后，我们将继续实施 YKK 全球合规经营准则（YGCC）和 CSR 采购，据此确定和评估侵犯人权的风险，同时推进救济制度体系的构建，寻求逐步转变为遵循联合国工商企业与人权指导原则（UNGP）或今后将在欧洲法制化的尽职调查法的机制。

相关数据

	单位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
YGCC 第三方监查实施件数	件	13	6 ^{※1}	9 ^{※1}	16	14
含防止职场骚扰相关内容的培训参加人数(总人次) ^{※2}	人	598	183	89	209	947
内部举报件数 ^{※3}	件	31	20	16	19	27

※1 2020年度、2021年度由于受新冠病毒感染症蔓延的影响，因此仅在所需最低限度的事业公司中实施。

※2 主要指以连线 and 面对面方式进行集体培训的参加人数。不包括在线培训（e-Learning）。对象：YKK株式会社、YKK SNAP FASTENERS 株式会社、YKK BUSINESS SUPPORT 株式会社、日本国内相关公司。2023年度由于重新审视相应培训，参加人数有所增加。

※3 就YKK株式会社、YKK SNAP FASTENERS 株式会社、YKK BUSINESS SUPPORT 株式会社、日本国内相关公司、海外事业公司等在日本窗口受理的合计数量。

设置内部举报窗口



YKK 集团为了尽早发现和处理非法行为，完善了内部举报制度。

这次，我们针对公司内外多个窗口之一的“合规热线”，为进一步提升其方便性而进行了更新。包括延长电话受理服务的使用时间，支持日语、中文、英语、韩语多种语言应对，以及支持使用网页表单二维码等。此外，我们还进行了改善，将举报受理工作委托给第三方机构，避免举报人受到不利对待，同时还通过独立的服务器和高度的安全性保护举报人。

从 2023 年度起，我们还致力于能够妥善受理公司外部利益相关者忧虑和投诉的体制构建和救济。就 YKK 集团干部及员工在业务方面实施的不当行为、违法行为及侵犯人权等，设置了“YKK 集团事业伙伴咨询、举报窗口—人权相关投诉咨询窗口”，作为受理事业伙伴咨询的窗口。

供应链管理

基本的想法

YKK 集团为了联合整体供应链担负起社会责任，制定了以下采购方针。

YKK集团采购方针

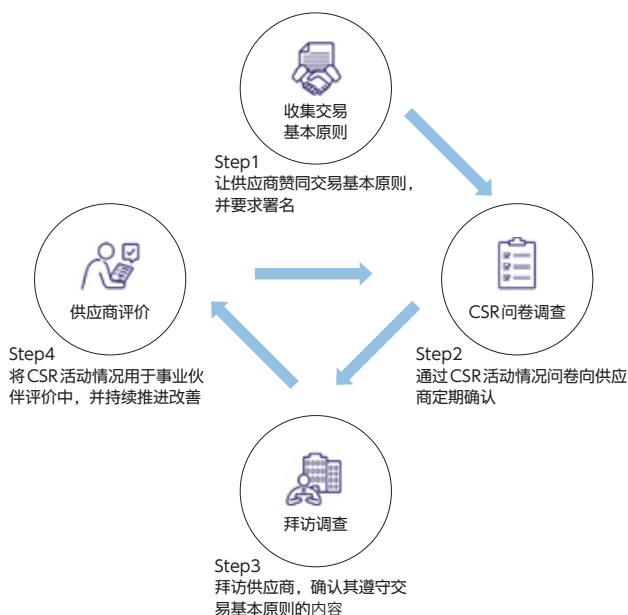
本公司在“善之巡环”的企业精神引领下，一直秉持着“企业是社会的重要组成部分，只有和社会同呼吸共命运才能持续发展和生存。只有通过和社会的利益共享，企业的社会价值才会被社会认可”的理念，并将该理念作为事业活动的根本。我们通过“不为他人利益着想，则企业自身也不可能发展繁荣”的思路，为了实现企业和社会的和谐发展，在企业经营活动中对发明创造狠下功夫，通过推进企业发展来造福消费者，和事业伙伴实现双赢，为社会作出贡献，这也正是社会责任的实践。

YKK的供应链（示意图）



CSR采购和对事业伙伴的要求事项

YKK 为达成“可持续愿景 2050”目标，除了自身公司的活动以外，还推进整个供应链的举措。在实施顾及社会和环境的 CSR 采购活动的同时，作为对事业伙伴的要求事项，规定了“交易基本原则”。该交易基本原则符合 OECD（经合组织）指导准则，对于事业伙伴也确认其遵守情况，加强旨在一起履行社会责任的伙伴关系。



对事业伙伴的要求事项 “交易基本原则”

- 遵守法律法规等
- 公正且符合伦理的交易惯例
- 人权
- 工资
- 工作时间
- 安全卫生、职场环境
- 环境
- 质量和产品安全
- 信息安全
- 审计

2023年度的举措

发斯宁事业方面，为了在整体供应链当中履行社会责任，我们正推进 CSR 采购，从原材料到商品的所有工序，均致力于“采购不含有害物质的材料”“采购通过妥善的制造工序及劳动环境制作的物品”“采购材料时力求减少碳足迹和促进回收再利用”。

此外，我们持续实施 CSR 采购问卷调查，以便掌握供应商的 CSR 情况，通过反馈其评价结果并根据需要进行拜访和面谈，与供应商共同推进改善活动。并且，我们认识到与供应商之间的伙伴关系尤为重要，因此为了进一步加深与各家供应商的相互理解，我们将来自本公司的要求事项定为“交易基本原则”^{*} 予以明确展示，力求获得供应商的理解与赞同，推动其与本公司共同努力履行社会责任。

此外，自 2022 年度开始，我们还加强了供应商参与活动，针对“YKK 可持续愿景 2050”中提出的五大主题（气候、资源、水、化学物质、人权），与我们的事业伙伴携手建立协作关系，努力实现目标。2023 年度，尤其为了进一步推进碳足迹信息的收集和向低 CO₂ 材料或再生材料的转变，开始与事业伙伴签订含有气候变化条件的备忘录。

^{*}有关交易基本原则的详情，请浏览此处。

https://www.ykk.com/pdf/csr/ykk_procurement_ja.pdf



COLUMN

被选为CDP“供应商参与度领导者”(Supplier Engagement Leader)

YKK 在国际环境非营利组织 CDP 举办的“CDP2023 供应商参与度评级”中，连续 2 年荣获最高评级的“供应商参与度领导者”称号。这是因为我们在整个供应链中针对减少温室效应气体排放量而采取的治理、目标设定，以及与供应商合作实施温室效应气体减排的举措等获得好评，被认为符合全球领导企业的标准。此外，2024 年 3 月，YKK 在 CDP 针对 2023 年度气候变化的调查中首次获得最高评价“A”评级。我们将继续采取各种措施，持续致力于应对气候变化、进行透明的信息披露，努力达成巴黎协定。



质量

基本的想法

为了向来自客户及社会的需求提供新的价值，在从开发、制造、销售到售后服务的所有流程中，坚持追求质量至上。在包括日本海外的发斯宁事业方面，取得 ISO9001 认证，持续改善质量管理体系，并制定全球统一的质量标准，为客户提供质量水平同等的商品。

2023年度的举措

在第 6 次中期 YKK 质量方针之下，2023 年度我们着力提供安全、安心的服务，通过减少化学物质对环境造成的影响和负荷为可持续社会作出贡献，并通过推进质量成本管理致力于“以最低的成本实现最高的品质”，推动降低各流程质量风险的活动，以及通过重新制定 YKK RSL (YKK Restricted Substance List/YKK 限用化学物质清单) 加强了产品的化学物质管理，在全球 15 个主要基地推进了通过质量成本管理开展的改善活动。

第6次中期 YKK质量方针

YKK秉承第6次中期经营愿景“Technology Oriented Value Creation ‘技术主导的价值创造’”，为了实现多元化的客户需求以及创造客户，我们坚持追求品质至上，“以更优的价格更快的速度提供更好的产品，并更具可持续性”地提供安全、安心的商品与服务。

行动指南

- 敏锐且真挚地接纳客户心声和社会需求，在从研究开发、制造、销售到售后服务的所有流程中，为客户提供能够从内心感到满足的安全、安心的商品和服务。
- 为了人类将来世代能过上富饶的生活，发斯宁事业将化学物质给环境带来的影响和负荷控制在最小程度，为实现可持续社会作出贡献。
- 推进质量成本管理，对于质量课题，通过技术寻求根本的改善和改良，“以最低的成本实现最高的品质”。

2021年4月1日

YKK株式会社 代表取締役社长

大谷 裕明

质量相关认证的取得情况

认证	概要
ISO9001 / ISO14001 / ISO45001 	YKK的许多基地已取得ISO9001、ISO14001、ISO45001认证。 ※关于各基地的认证取得情况，敬请垂询。
OEKO-TEX® STANDARD 100 	OEKO-TEX® STANDARD 100是代表全球最高安全标准的纤维产品认证，只有通过针对350多种有害化学物质的严格分析测试的产品才能获得该认证。 (https://oeko-tex-japan.com/about/standard100/)。YKK多个基地取得了OEKO-TEX® STANDARD 100产品I类的认证。最新信息请参照https://www.oeko-tex.com/en/buying-guide。此外，2017年YKK在JAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017中荣获了最优秀奖“GRAND PRIX”。 ※OEKO-TEX是ÖTI-Institut für Ökologie, Technik und Innovation GmbH的注册商标。
bluesign® system 	bluesign® system是在纤维行业中，站在环境、劳动、消费者的角度，对可持续发展的供应链进行认证的系统。YKK被认证为“bluesign® system partner”。YKK网上展厅(https://ykkdigitalshowroom.com/ch/b1f/eco-friendly_products/bluesign_approved/)上介绍了已获得bluesign®认证的商品(拉链、树脂零部件等)详情。 ※bluesign是bluesign technologies的注册商标。

COLUMN

在第31届质量工程学研究发表大会上荣获会长奖



(左起) 山本司、松田祐树、山岸圣弥、
滨田执行委员长、畠山镇、铃木彩心、北岛幸季、
中村高士 (省略敬称)

2023年6月，第31届质量工程学研究发表大会召开，全日本的企业和团体发表了许多事例研究。YKK集团发表了6个主题，作为“针对可持续发展和SDGs的质量工程学活用举措”受到高度评价，荣获质量工程学会会长奖。

质量工程学，是指为客户确定质量发生偏差原因、探寻解决方法、并进行开发和改善的技法。YKK集团以2011年外部讲师举办的学习会为契机，开启活用质量工程学的举措，提出“可持续用于实务的质量工程学”，推进了具有更高效和更优质的产品制造。质量工程学作为此次的获奖关键，它与SDGs的关系在于，它具有节约能源和减少社会损失的意义，因此属于与SDGs高度契合的开发技法。YKK集团将实践主题有助于达成SDGs哪个目标进行关联，从而能够有意识地致力推进SDGs。我们认为这也促成了此次获奖。

举办World Quality Month 2023大赛



荣获最优秀奖的YKK西班牙公司的作品

YKK将每年的11月定为质量月，积极推动各种质量启蒙活动。2023年度的主题是“Accomplish Our Competitiveness with Quality”，我们在全球的生产基地征集员工意识启蒙的相关作品并举办了竞赛。然后，由参加者进行投票，选出获奖作品。2023年度，YKK西班牙公司从37项作品中脱颖而出，荣获最优秀奖。