

社会 (Social)

人事・雇用

関連データ：従業員数 ※連結およびYKK(株)

	単位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
連結	人	46,261	44,510	44,410	44,527	45,363
YKK(株)	人	4,823	4,849	4,454	4,398	4,364

関連データ ※YKK(株)

		単位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末	
性別	男女別	男性	人	3,240	3,280	2,960	2,901	2,867
		女性	人	1,583	1,569	1,494	1,497	1,497
	男女構成比	男性	%	67	68	66	66	66
		女性	%	33	32	34	34	34
平均年齢		歳	41.7	41.7	42.0	42.5	42.5	
	男女別	男性	歳	42.4	42.5	42.1	42.6	42.6
		女性	歳	40.6	40.8	41.8	42.3	42.2
年代別	10代～20代		人	1,194	1,196	1,062	985	917
	30代		人	1,075	1,107	1,008	996	1,075
	40代		人	1,088	1,085	1,005	1,018	990
	50代		人	970	936	892	906	912
	60代以上		人	496	525	487	493	470
新規雇用者数		人	224	181	93	133	241	
中途採用比率		%	24.6	9.9	32.3	57.9	54.8	
平均勤続年数		年	18.3	18.3	18.5	18.7	18.4	
離職者数		人	153	175	170	175	180	

関連データ：海外出向員 ※ファスニング事業およびその他事業等

	単位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
男性	人	514	468	497	519	545
女性	人	22	21	17	23	27

COLUMN

定年廃止について



YKKは、2021年4月に国内事業会社の定年を廃止しました。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、年齢に関わらず働くことができます。社員は、退職時期を自分で決め、一人ひとりが自分の人生と仕事について「ありたい姿」を設定し、その目標に向けて行動に移していきます。

会社は年齢、性別、国籍等にとらわれない役割を軸とした真に「公正」な人事制度を実現していきます。社員の「自律」と会社が「公正」を追求することは、相乗効果を生み、更なる活性化を目指します。

人財開発

■ 基本的な考え方

人事理念「自律と共生」をベースに、社員一人ひとりが、主体的に学び、他者と協働や切磋琢磨をし、それぞれの目標に積極的にチャレンジすることを通じて成長していくことを期待しています。会社は、社員一人ひとりの自己研鑽を促し、支援するとともに、力を発揮できる場、経験の場をつくり、社員の成長と会社の成長につなげていきます。

■ 2023年度の取り組み

年1回実施しているエンゲージメント調査の結果を精査し、人事部が主催する研修の中でも、職場の活性化や一人ひとりのやりがいの向上に資するプログラムを検討し、実施しています。

例えば階層別研修では、自己分析やグループワークを通じて自身の役割を自覚し、リーダーとして前向きに実践できるような支援を行いました。キャリア研修では、ライフステージ別に、参加者一人ひとりが仕事への関わり方を見つめ直し、自分の役割が前後工程とどうつながっているかを改めて整理し、自身の「やりがい」について考えました。

この他にも、選抜型、職掌別、海外赴任前等、社員が必要なタイミングで会社として研修を用意し、社員の成長を継続的に支援しています。

関連データ YKK(株)

	単位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
一人あたり研修コスト	円	59,317	25,690	30,553	34,769	41,215
OFF-JT研修受講者数*	人	2,442	1,436	1,636	2,107	2,075
通信教育受講者数	人	656	829	705	236	354
博士号取得者数	人	21	25	27	28	30
業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	%	100	100	100	100	100

※人事部主催研修

COLUMN

リーダーに必要なスキル・マインドの習得を支援し、組織全体のマネジメント力強化を目指す



外部講師の進行のもとディスカッションを行う
(2023年度階層別研修)

YKKでは、昇格時に必要とされるスキル、マインドを習得するための機会として4つの階層（部長、課長、係長、主任クラス）で階層別研修を実施しています。昇格後にタイムリーに学べるよう昇格年度中の受講を基本とし、国内勤務者は集合研修で、海外赴任中はオンラインで参加できるよう、それぞれの階層に合わせた内容でプログラムを組んでいます。

<課長向け研修内容(例)>

- 管理者の役割と能力(方針展開、職場運営)
- 職場構想
- 上長とメンバーをつなぐリーダーシップ
- メンバーの把握とチーム/職場づくり

ダイバーシティ&インクルージョン

■ 基本的な考え方

グローバルに事業展開を行ってきたYKKでは、年齢、性別、国籍はもとより、スキルや経験などさまざまなバックグラウンドや個性を持った多様な人材が働き、それぞれの力を発揮しています。ダイバーシティ(多様性)に富む人材の結集から、YKKでは、それらが有機的に機能し、確実に事業競争力の強化へ結びつける、ダイバーシティ&インクルージョンの実現を目指しています。

■ 2023年度の取り組み

多様な人材が能力を十分に発揮し、長期的なキャリア形成ができるよう、多様な働き方を受け入れるための公正な制度設計を進めています。配偶者の転勤同行による退職を回避するために、一定期間の休職ができる制度の導入検討を行い、2023年度からライフデザイン支援休職制度を導入しました。在宅勤務、時差勤務やフレックスタイム勤務など柔軟な働き方を推進し、社員一人ひとりが働くことを楽しみ、働きがいのある会社を目指すための仕組みづくりを進めています。

関連データ YKK(株)

	単位	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	2023年度末
平均労働時間	時間	1,894	1,650	1,842	1,828	1,839
有給休暇消化率	%	85.9	77.7	83.7	85.0	82.7
男性育児休業取得率	%	34.5	46.2	69.6	61.7	86.5
男性育児休業取得者数	人	38	55	71	66	90
男性育児休業取得日数	日	23	17	20	26	50
育児勤務制度利用者数	人	188	175	187	192	208
介護勤務制度利用者数	人	11	6	8	5	9
フレックスタイム勤務制度利用者数	人	340	548	698	943	1,259
女性管理職数	人	51	53	54	68	73
女性管理職比率	%	5.9	6.1	7.0	8.5	8.9
障がい者雇用率 YKK(株)	%	2.24	2.30	2.49	2.54	2.58
障がい者雇用率 YKKグループ	%	2.45	2.50	2.52	2.63	2.67

注力ポイント

多様な人材の活躍推進

第6次中期経営計画では、最重要ポイントである「持続可能な社会の実現に向けた創造力」のもと、「商品力と提案力」「技術力と製造力」の4つの力に、定年制度廃止も含めた年齢、性別、国籍等を超えた「多様な人材」を加え、取り組んでいます。

「多様な人材」は、「個々人が持つ、経験や知見を活用して、会社に貢献できる社員」と定義し、YKKでは、そのような人材をいかに採用し、育成し、活躍してもらうか、そして、思い切って働ける環境を整備していきます。「多様な人材」の活躍は、全社的な経営戦略として、進化、加速させていくために、2021年度に社長を委員長とした「多様な人材活躍推進委員会」を発足させ、課題解決のために機動的かつ実効的な検討体制を構築しました。

COLUMN

社内公募制度の導入

更なる社員のキャリア自律意識の向上を目的として、社内公募制度は2021年度から社員主導型の人事異動として開始し、異動者は107名(2024年3月31日時点)となりました。多様な人材の活躍と同時に自己実現に向けてチャレンジする場を広げるために、年度内に2回実施しています。社内公募制度を活性化させ、社員にとって働きがいのある環境整備を行ってまいります。

優れた女性研究者を表彰する「金沢大学ダイバーシティ顕彰」を受賞



商品開発部 才津 奈津子

ダイバーシティ研究環境形成に貢献した教職員等優れた女性研究者を表彰する「金沢大学ダイバーシティ顕彰」において、YKKから商品開発部の才津奈津子が、今後成果が期待できる方に贈られる「紫花賞」を受賞しました。

商品開発部にて樹脂バックルなどの射出製品の開発に10年間携わり、その後樹脂射出ファスナーの開発に従事。アウトドアジャケット向けの新製法ファスナー開発では、リーダーとして主導的な役割を果たしました。近年は国内外の顧客を訪問しての商品企画にも参画し、仕事と育児を両立しながら業務に取り組んでいます。

YKK フランス社におけるインクルーシブな職場環境づくり



パワースーツ(外骨格ロボット)の試験導入

YKKフランス社では、障がいの有無に関わらず働きやすいインクルーシブな職場環境づくりに日々取り組んでいます。例えば、ワークステーションの人間工学的なリスク評価の実施や、産業医や外部の専門家の支援を受けたシステム改善に取り組んでおり、従業員の業務を補助するパワースーツの試験導入の実施など、革新的技術も導入していく予定です。また、当社ではESAT(福祉的就労支援・サービス機関)と連携し、障がいを持つ従業員を受け入れています。従業員がESATを訪問するなど、従業員の意識向上にも努めています。

多様性(Diversity)、公平性(Equity)、共有(Sharing)は、私たちYKKフランス社が共有する基本的な価値観です。地域社会の一員として、インクルーシブな職場環境を整え、従業員に寄り添いサポートする責任があると考えており、今後も取り組みを進めていきます。

労働安全衛生

■ 基本的な考え方

YKKグループは、各社が取り組むべき方向性を示す普遍的な方針として、1994年に「YKKグループ安全衛生宣言」を制定しています。その宣言に則り、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目指し、さまざまな安全衛生活動を実施しています。

■ 2023年度の取り組み

YKK全従業員が、「安全は全てに優先する」のもと、安全衛生活動に取り組んでいます。

機械起因災害の労働災害未然防止に向けては、国内外で共通チェックリストを活用し、機械設備導入時の安全審査の徹底を図っています。また、リスクアセスメントを実施し、特に高リスク作業については積極的にリスク低減対策の実施を行い、機械起因による災害が大幅に減少しました。

人的起因災害への対応としては、経営トップによる現場巡視を行うなどし、従業員一人ひとりの安全意識を向上させ、不安全行動の撲滅を図っています。

■ 労働安全衛生マネジメントシステム体制の構築と運用

YKKでは、国内・海外全ての生産拠点において、労働安全衛生マネジメントシステムを構築し、適用される労働安全衛生に係る法令、規制等の要求事項を遵守し、労働災害の防止に取り組んでいます。

■ 防火・防災の対応

YKKでは、防火・防災の対策を徹底し、人命を第一優先として対応しています。

第6次中期 YKK安全衛生方針（2021年度～2024年度）

安全は全てに優先する

YKKは、安全最優先で、従業員の安全と健康の向上に取り組めます。
一人ひとりが安全衛生への強い自覚を持ち、全員参加で安全衛生活動をすることにより、安全で安心な職場環境づくりや健康づくりを推進します。

行動指針

- | | |
|---|---|
| ■安全で安心な職場環境の構築
潜在するリスクを洗い出し、リスク低減の対応強化 | ■安全管理水準の維持・向上
労働安全衛生マネジメントシステムの構築、推進(ISO45001) |
| ■安全に対する意識改革
一人ひとりの安全意識向上、職場管理者の能力向上 | ■企業防災の推進
火災撲滅に向け、防火・防災体制の強化 |

2021年4月1日

YKK株式会社 代表取締役社長

大谷 裕明

2024年度 YKK安全衛生目標

安全は全てに優先する

労働安全 労働災害ゼロ

- 1 機械起因災害ゼロ**
 - 外製機安全審査の徹底（チェックシート活用、リスクアセスメント実施）
- 2 人的起因災害ゼロ**
 - 2S活動（整理・整頓）の再認識と実施徹底
 - 職場に潜在する危険有害要因の「見える化」（危険マップづくり）
- 3 製造工程内化学物質の適正管理**
 - 化学物質使用時の危険・有害性の周知、安全教育訓練の徹底
- 4 安全衛生コンプライアンスの徹底**
 - トップ主導による安全衛生関係法令遵守（管理体制強化）
 - YGCCを活用した安全管理水準の底上げ

防火 火災ゼロ

- 1 火災事故再発防止に向けた水平展開の徹底**
 - 防火通達対応遵守徹底（冷却ファン、ダクト対策、分電盤更新）
- 2 防火管理レベル向上**
 - グローバル防火管理基準運用開始、改善実行

2024年4月1日

YKK株式会社 環境・安全管理部長

前田 稔

労働災害統計 ※ファスニング事業および事業運営に関わるその他事業等

労働災害統計		2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
国内	度数率(休業1日以上) ※社員	0.38	0.22	0.00	0.24	0.36
	※度数率:労働災害発生頻度を表す指標	$\frac{\text{労働災害による休業被災者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$				
海外	年千人率(休業1日以上) ※社員・派遣	1.7	1.7	2.1	2.6	1.5
	※年千人率:1年間の労働者1,000人あたりに発生した死傷者数の割合	$\frac{\text{1年間の休業被災者数}}{\text{1年間の平均労働者数}} \times 1,000$				

COLUMN

労働災害減少に向けた現地での安全技術指導の実施

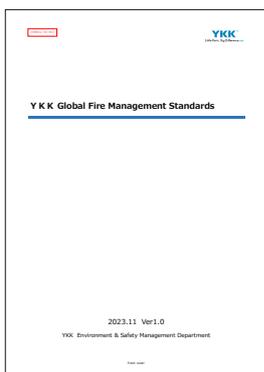


安全教育実施風景

2023年度より、労働災害が発生している会社の安全管理体制の強化を目的として、日本の安全スタッフが現地に出向き、管理監督者(課長、職場長)が職場に潜在する危険源・問題を早期に発見し改善できるよう安全技術指導・教育*を実施しています。管理監督者が高い安全知識・意識のもと、労働者を正しく指導し、安全最優先で生産活動を実施することで、労働災害の減少につなげています。

*教育内容:「5S」「ヒューマンエラーの防止」「KYT」「職場巡視」「リスクアセスメント」「設備機械安全」「化学物質管理」等

YKKグローバル防火管理基準の制定・発効



YKK Global Fire Management Standards

国内外における火災発生を防止するため、2023年11月に「グローバル防火管理基準」を制定・発効しました。

これまで、防火管理に関して複数の社内規定が存在しており、さらに日本の法令を基にしていたため、現地法令や考え方の異なる海外事業所の従業員への相互理解と浸透が課題となっていました。

そこで、海外を含む全社的な防火管理を推進するため、統一化された実用的な社内基準の制定を行いました。制定した基準に基づいたセルフチェックや専門家による現地診断を実施することで、全拠点の防火管理水準の向上を図っています。

健康経営

■ 基本的な考え方

YKKは、従業員の健康を経営課題として捉え、社内外に明確に伝えるために「健康宣言」を制定し、人事部、産業医、健康保険組合と各事業の健康推進責任者で構成される「YKKグループ健康推進協議会」のもと、生活習慣病の減少やメンタル疾患の抑制など、健康づくりを推進します。

■ 2023年度の取り組み

2023年度は、5つの重点施策に取り組みました。①生活習慣病の減少では、健診受診率100%、特定健診実施率90%、特定保健指導実施率55%、喫煙率20%以下に向けた禁煙への取り組みの実施。②メンタル疾患の抑制では、対象者への研修実施、ストレスチェック後の高ストレス者面談や職場環境改善活動の実施。③病気の治療と仕事の両立支援では、会社と健康管理センターの連携による両立支援の推進。④健康管理体制の強化では、全従業員が保健スタッフによるサービスが受けられる体制作りの推進。⑤運動習慣の意識向上では、目標である参加率75%以上に向けた健康づくりキャンペーンの推進。こうした取り組みを通して「健康経営優良法人2024」を取得しました。

関連データ YKK(株)

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
ストレスチェック受検率	%	99.7	99.1	98.4	99.1	99.4
高ストレス者率(厚生労働省基準)	%	12.4	10.3	11.8	11.6	11.7
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)	%	43.4	47.9	47.4	48.1	47.8
定期健康診断受診率	%	99.8	99.7	99.9	100	-※
精密検査受診率	%	97.5	78.0	85.6	83.2	-※
メタボリックシンドローム該当者率	%	15.5	16.8	16.0	16.0	-※
特定保健指導対象者率	%	19.0	19.7	18.8	19.2	-※
特定保健指導実施率	%	54.2	51.3	50.4	52.3	-※
喫煙率	%	22.8	21.7	21.2	20.4	20.6
長期休業日数(休職日数)	日	7,680	6,904	7,641	7,891	9,752
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)	点	58	57	60	60	60

※2023年度は集計中

COLUMN

主要KPI：健康づくりキャンペーン2023の実施

YKKにおける従業員の健康問題の一つに、「運動不足」があります。生活習慣改善の実践を目的に参加率75%以上の目標を立てて「健康づくりキャンペーン」を実施しています。“健康づくりキャンペーン”では生活に沿った目標項目から、自分に合ったコースを食事・運動・生活の中から選択し、2カ月間チャレンジします。また、健康増進アプリ「QOISM」では、アプリ上でのキャンペーン参加ができることのほか、歩数・食事・体重・睡眠の記録やコラムの提供など、健康管理ができるコンテンツも充実しています。

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%



キャンペーンリーフレット

主要KPI：禁煙キャンペーンの実施

YKKでは喫煙率が高いことを課題として認識し、全体喫煙率20%以下を目指してさまざまな施策に取り組んでいます。2023年度は、禁煙キャンペーンを2回、全社一斉禁煙デーを6回実施しました。また「チャレンジ禁煙」として禁煙に挑戦する方へのサポートをおこなっています。2022年度末には屋内禁煙を達成し、さらに2024年度末までの敷地内禁煙の達成を目指して推進していきます。

- 2023年度 禁煙キャンペーン 5/25～6/30、12/20～2024/1/31(2回)
- 2023年度 全社一斉禁煙デー 5/31、7/21、9/22、11/22、1/22、3/22(6回)
- 屋内禁煙 達成(2022年度末)

人権

■ 基本的な考え方

YKKグループは人権方針を策定し、人権を尊重して事業活動を展開しています。

YKKグループ人権方針

● 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、それがお得意様、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グループ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指針を定めています。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グループは、本方針をYKKグループ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グループの事業、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グループの事業、製品またはサービスと直接関連している場合、YKKグループは、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グループは国連「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グループ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経営戦略会議/取締役会直下の組織として、YKK代表取締役社長を委員長とする「YKKサステナビリティ委員会」によって方針を策定の上、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グループは、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。その仕組みを通じて、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めます。

● 人権教育

YKKグループは、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ともに、取引先等の関係者へ働きかけます。

● 是正・救済措置

YKKグループは事業、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めます。また、YKKグループの事業、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グループは定期的に入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グループは、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入権課題に対応し、適宜方針を見直してまいります。

2023年度の取り組み

YKKでは、YKKグループ人権方針を掲げ、人権の尊重ならびに侵害リスクの特定・是正に向けた取り組みを推進しています。また、人権尊重等を含むYKKグローバルコンプライアンス基準(YGCC)に基づいた対象全拠点でのYGCCのセルフチェック・実地監査を実施するとともに、サプライヤーなど取引先におけるCSR状況調査を通じて人権侵害リスクの特定・評価を継続し、確認された課題への対応、リスクの軽減に向け、是正を進めています。

2023年度は同取り組みを進める中で、労働時間管理に対する要求の高まりをうけ、より厳格な労働時間管理の方針を策定しました。2024年度はこの方針に基づき、各社における労働時間の週次管理体制を構築していきます。また、人権の尊重に向けた取り組みの一つとしてハラスメント防止に力を入れており、対面研修に加え、eラーニング、パンフレット配布、通達の発信などを行っています。

今後も、YGCCやCSR調達の実施による人権侵害リスクの特定・評価を継続するとともに、引き続き救済制度の体系構築を進め、UNGPや今後欧州で法制化されるデューデリジェンス指令に則った仕組みへ転換を図っていきます。

関連データ

	単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
YGCC 第三者監査の実施件数	件	13	6 ^{※1}	9 ^{※1}	16	14
ハラスメント防止内容を含む研修受講者数(のべ人数) ^{※2}	人	598	183	89	209	947
内部通報件数 ^{※3}	件	31	20	16	19	27

※1 2020年度、2021年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で必要最低限の事業会社での実施のみ。

※2 主にオンライン、対面による集合研修の受講者数。eラーニングは含まない。対象：YKK(株)、YKKスナップファスナー(株)、YKKビジネスサポート(株)、国内関係会社。2023年度分は対象となる研修の見直しにより、受講者数が増加。

※3 YKK(株)、YKKスナップファスナー(株)、YKKビジネスサポート(株)、国内関係会社、海外事業会社等に関して日本窓口にて受領した合計件数。

内部通報窓口の設置



YKKグループでは、不正を早期発見し、対処することを目的として内部通報制度を整備しています。今回、複数ある社内・社外窓口の一つである「コンプライアンスライン」について、更なる利便性向上を図りリニューアルしました。電話受付の利用時間の延長、日本語・中国語・英語・韓国語の多言語対応、WEBフォームの二次元コード対応等を実施。さらに通報の受付は第三者機関に委託し、通報者の不利益を回避するとともに、独立したサーバーで高度なセキュリティで守られる改善も行いました。

また2023年度からは、社外のステークホルダーからの懸念や苦情を適切に受け付けることができる体制構築と救済にも努めています。YKKグループの役員および従業員による業務上の不正行為や法令違反、および人権侵害等に関し、お取引先様からの相談を受ける窓口として「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」を設置しました。

サプライチェーンマネジメント

■ 基本的な考え方

YKKグループは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすべく、以下の調達方針を定めています。

YKKグループ調達方針

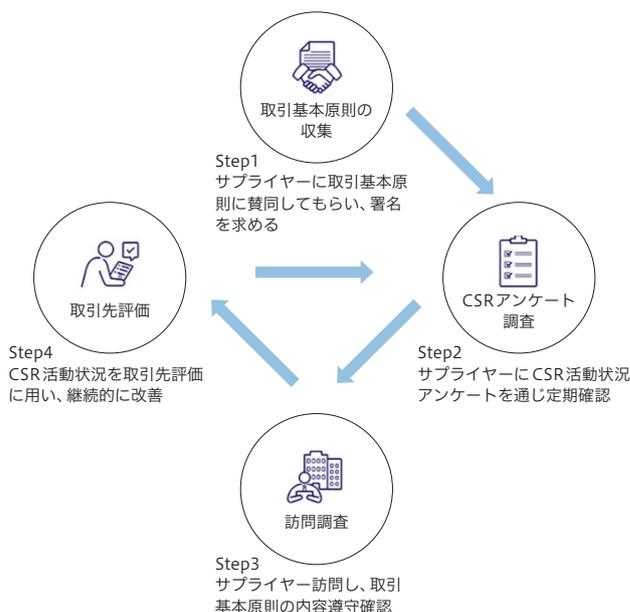
当社は、「善の巡環」の企業精神のもと、企業は社会の重要な構成員であり、共存してこそ存続でき、その利点を分かち合うことにより、社会からその存在価値が認められるとの考え方を事業活動の基本としてきました。これは、「他人の利益を図らずして自らの繁栄はない」という考え方で、お互いが繁栄するよう事業活動の中で発明や創意工夫をこらし、事業の発展を図り、それがお客様、お取引先様の繁栄につながり、社会貢献できるということを意図しており、社会的責任の実践に他ならないと考えています。

YKKのサプライチェーン（イメージ）



■ CSR調達と取引先への要請事項

YKKでは、「サステナビリティビジョン2050」の目標達成に向け、自社での活動に加えて、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。社会・環境に配慮したCSR調達活動を実施するとともに、取引先への要請事項として「取引基本原則」を定めています。この取引基本原則は、OECDガイドラインに沿ったもので、取引先にもその遵守状況を確認し、ともに社会的責任を果たすことを目指したパートナーシップ強化を図っています。



取引先への要請事項 「取引基本原則」

- 法令等の遵守
- 公正かつ倫理的な取引慣行
- 人権
- 賃金
- 労働時間
- 安全衛生・職場環境
- 環境
- 品質・製品安全
- 情報セキュリティ
- 監査

2023年度の取り組み

ファスニング事業では、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすためにCSR調達を推進しており、原材料から商品に至る全工程を通じて「有害物質を含まない材料の調達」「適切な製造工程や労働環境で作られた物品の調達」「カーボンフットプリントの低減、リサイクルの促進を目指した材料の調達」に取り組んでいます。

また、CSR調達アンケートを継続的に実施してお取引先におけるCSRの状況を把握し、その評価結果をフィードバックするとともに、必要に応じて訪問・面談を行うことでお取引先と共に改善活動を進めています。さらに、お取引先とのパートナーシップが重要であるとの認識のもと、お取引先各位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。

また、2022年度からサプライヤー・エンゲージメント活動を強化し、「YKKサステナビリティビジョン2050」で掲げる5つのテーマ（気候、資源、水、化学物質、人権）について、お取引先とともに目標達成を目指す協働関係づくりにも取り組んでいます。2023年度は、特にカーボンフットプリント情報収集および低CO₂材料・再生材料へ、を更に推進するべく、気候変動要件を盛り込んだお取引先との覚書の締結を開始しました。

^{*}取引基本原則の詳細は、こちらをご覧ください。

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



COLUMN

CDP「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定

国際環境非営利団体CDPによる「CDP2023 サプライヤー・エンゲージメント評価」において、2年連続で最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」に選定されました。YKKのサプライチェーン全体での温室効果ガス排出量を削減するためのガバナンスや目標、ならびに、サプライヤーと連携した温室効果ガス排出削減の取り組み等が、グローバルリーダーにふさわしいと評価されたことによるものです。また、2024年3月には、同じくCDPによる2023年度の気候変動に関する調査において、YKKとしては初めて最高評価の「A」の評価を獲得しています。引き続き、パリ協定の達成に向けた気候変動対応と透明な情報開示に取り組めます。



品質

■ 基本的な考え方

顧客や社会からのニーズに新たな価値を提供するため、開発から製造、販売、アフターサービスまで全てのプロセスで、品質にこだわり取り組みます。海外を含むファスニング事業において、ISO9001 認証を取得し、品質マネジメントシステムの継続的な改善、また、グローバルな品質基準を定め、顧客へ同一の品質水準の商品を提供します。

■ 2023年度の取り組み

第6次中期YKK品質方針のもと、2023年度は安全・安心なサービスの提供、化学物質による環境への影響・負荷の低減による持続可能な社会への貢献、品質コストマネジメント推進による「最高の品質を最小のコストで実現」に注力し、各プロセスの品質リスク低減活動の推進、YKK RSL(YKK Restricted Substance List/YKK規制化学物質リスト)の改定による製品の化学物質管理強化、グローバル主要15拠点の品質コストマネジメントによる改善活動を推進しました。

第6次中期 YKK品質方針

YKKは、第6次中期経営ビジョン「Technology Oriented Value Creation『技術に裏付けられた価値創造』」のもと、多様な顧客要望の実現と顧客創造のために品質にこだわり続け「より良いものをより安くより速くよりサステナブルに」安全・安心な商品とサービスを提供します。

行動指針

- お客様の声や社会のニーズを敏感かつ真摯に受け止め、研究開発から製造、販売、アフターサービスまでの全てのプロセスにおいて、お客様に心から満足していただける安全・安心な商品・サービスを提供します。
- 将来世代にわたり豊かな生活を残すため、ファスニング事業に関わる化学物質による環境への影響・負荷を最小限にとどめ、持続可能な社会の実現に貢献します。
- 品質コストマネジメントを推進し、品質課題に対して技術による根本的な改善・改良を図り「最高の品質を最小のコスト」で実現します。

2021年4月1日
YKK株式会社 代表取締役社長
大谷 裕明

品質関連認証取得状況

認証	概要
ISO9001 / ISO14001 / ISO45001 	YKKでは、多くの拠点でISO9001、ISO14001、ISO45001の認証を取得しています。 ※各拠点の認証取得状況についてはお問い合わせをお願いします。
OEKO-TEX® STANDARD 100 	エコテックス® スタンダード100 (OEKO-TEX® STANDARD 100) とは、350種類以上の有害化学物質を対象とする厳しい分析試験にクリアした製品だけに与えられる世界最高水準の安全な繊維製品の証です (https://oeko-tex-japan.com/about/standard100/)。YKKでは多くの拠点でエコテックス® スタンダード100製品クラスIの認証を取得しています。最新の情報は、 https://www.oeko-tex.com/en/buying-guide を参照ください。なお2017年に、YKKはJAPAN OEKO-TEX® AWARD 2017において、最優秀賞の「GRAND PRIX」を受賞しています。 ※エコテックス、OEKO-TEXは、ÖTI-Institut für Ökologie, Technik und Innovation GmbHの登録商標です。
bluesign® system 	bluesign® システムは、繊維業界において環境、労働、消費者の観点における持続可能なサプライチェーンを認証するシステムです。YKKは、「bluesign® system partner」として認証されています。bluesign® 認証を取得した商品 (ファスナーや樹脂パーツなど) の詳細を、YKKデジタルショールーム (https://ykkdigitalshowroom.com/jp/b1f/eco-friendly_products/bluesign_approved/) で紹介しています。 ※bluesignはbluesign technologiesの登録商標です。

COLUMN

第31回品質工学研究発表大会で会長賞を受賞



(左から) 山本司、松田祐樹、山岸聖弥、
浜田実行委員長、畠山鎮、鈴木彩心、北島幸季、
中村高士(敬称略)

2023年6月、第31回品質工学研究発表大会が開催され、全国の企業・団体から多くの事例研究が発表されました。YKKグループは6テーマを発表し「持続可能な発展、SDGsへの品質工学活用の取り組み」として高評価をいただき、品質工学会会長賞を受賞しました。

品質工学とは、お客様のために品質にばらつきが起きる要因を特定し、どうアプローチするかを探し出す開発・改善技法です。YKKグループでは、2011年の外部講師による勉強会をきっかけに品質工学を活用する取り組みを開始し、「実務に使い続ける品質工学」を掲げ、より効率的・高品質なものづくりを推進してきました。

今回の受賞のポイントとなった品質工学とSDGsの関係としては、エネルギーや社会的損失の減少といった意義を持つため、SDGsと非常に親和性の高い開発技法です。YKKグループでは、実践テーマがSDGsのどの目標の達成に貢献するかを関連付けることで、SDGsに意識的に取り組めるようにしていることもこの受賞につながったと考えています。

World Quality Month 2023 コンテストの開催



最優秀賞に選ばれたYKKスペイン社の作品

YKKは毎年11月を品質月間と定め、さまざまな品質啓発活動を推進しています。2023年度のテーマは「Accomplish Our Competitiveness with Quality」とし、従業員の意識啓発に関する作品をグローバルの製造拠点から募集しコンテストを開催しています。そして、参加者による投票を行い、入賞作品を選びます。2023年度は、全37作品の中からYKKスペイン社が最優秀賞に選ばれました。