

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	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
連結	人	46,167	46,261	44,510	44,410	44,527
YKK(株)	人	4,733	4,823	4,849	4,454	4,398

関連データ ※YKK(株)

		単位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	
性別	男女別	男性	人	3,153	3,240	3,280	2,960	2,901
		女性	人	1,580	1,583	1,569	1,494	1,497
	男女構成比	男性	%	67	67	68	66	66
		女性	%	33	33	32	34	34
平均年齢		歳	41.8	41.7	41.7	42.0	42.5	
	男女別	男性	歳	42.2	42.4	42.5	42.1	42.6
		女性	歳	40.3	40.6	40.8	41.8	42.3
年代別	10代～20代		人	1,132	1,194	1,196	1,062	985
	30代		人	1,084	1,075	1,107	1,008	996
	40代		人	1,049	1,088	1,085	1,005	1,018
	50代		人	1,022	970	936	892	906
	60代以上		人	446	496	525	487	493
新規雇用者数		人	220	224	181	93	133	
中途採用比率		%	26.4	24.6	9.9	32.3	57.9	
平均勤続年数		年	18.6	18.3	18.3	18.5	18.7	
離職者数		人	183	153	175	170	175	

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

	単位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
男性	人	557	514	468	497	519
女性	人	24	22	21	17	23

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。

■ 2022年度の取り組み

階層別研修、次世代リーダー研修、コーチングやファシリテーション研修などにおいて、2021年度同様、オンラインや自己学習ツールを活用し、研修の内容や狙いに合わせて自己学習、オンライン、集合研修を組み合わせる「ハイブリッド型」で実施しました。オンライン研修は、講師による講義やグループワークでは十分な効果があるほか、移動の時間がかからないメリットがあり、時差を考慮する必要はあるものの日本から海外出向員向けの研修も実施することができました。一方、参加者同士の深い意見交換とそれを通じた人脈形成においては課題もあり、新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行もふまえ、今後は研修内容に合わせてより効果のある実施方法で展開をしていきます。

関連データ YKK(株)

	単位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
一人あたり研修コスト	円	54,839	59,317	25,690	30,553	34,769
OFF-JT研修受講者数*	人	2,665	2,442	1,436	1,636	2,107
通信教育受講者数	人	593	656	829	705	236
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

社員のキャリア形成への支援を通じ、会社と社員の成長を目指す



2022年度キャリア研修風景
(対面形式、社内講師による実施)

YKKでは、社員が自ら考えキャリアを歩んでいくための支援として、30歳・40歳などの節目年齢ごとに社員全員が受講する「キャリア研修」を開催しています。これまでの自分のキャリアを振り返ると共に社内外の環境変化を改めて認識し、今後自分の強みや価値観を大切にしながらどのように働いていきたいかを、世代ごとに向き合う局面もふまえながら考える内容です。2022年度は初の若手向け施策として、入社3年目の社員が集まり、自身の成長を振り返ると共に仕事のやりがい、将来に向けたキャリアプランを考えるオンラインセミナーも開催しました。

<研修内容(例)>

- 仕事を振り返り、意義ややりがい、周りとの関りを主体的に考える
- 自己理解、転機の振り返り
- 過去・未来の環境理解
- マネー、ライフプラン
- 自分のありたい姿を明確にし、行動計画を作成する

社員一人ひとりが将来に向けたキャリア形成の基盤を構築し、自己実現を図ることで、社員と会社が共に成長することを目指しています。

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。

■ 2022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の導入に至りました。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	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
平均労働時間	時間	1,952	1,894	1,650	1,842	1,828
有給休暇消化率	%	79.5	85.9	77.7	83.7	85.0
男性育児休業取得率	%	31.4	34.5	46.2	69.6	61.7
育児勤務制度利用者数	人	153	188	175	187	192
介護勤務制度利用者数	人	5	11	6	8	5
フレックスタイム勤務制度利用者数	人	377	340	548	698	943
女性管理職数	人	47	51	53	54	68
女性管理職比率	%	5.7	5.9	6.1	7.0	8.5
障がい者雇用率 YKK(株)	%	2.15	2.24	2.30	2.49	2.54
障がい者雇用率 YKKグループ	%	2.40	2.45	2.50	2.52	2.63

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、2021年度から社員の意思に基づく人事異動として社内公募制度を導入し、異動者は74名となりました。多様人財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、2022年度は年度内に2回実施しました。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いきます。

障がい者雇用の推進 ～特例子会社YKK六甲(株)～



YKK六甲(株) 外観

YKK六甲株式会社は、1998年に設立したYKKグループの特例子会社です。印刷業務から開始し、その後、サイト業務・ファスナーや窓のサンプル製作など、YKKグループの業務を中核に展開し、さまざまな障がいのある方を雇用しています。

重い障がいのある方も安心して働ける職場づくりに取り組み、徹底したバリアフリー環境を整備するなど、業務範囲の拡大も図っています。また、地域の障がい者施設を取材訪問し、施設に関する情報を、ウェブ等を通じて共有するなど、地域社会との交流にも積極的に取り組んでいます。

次世代育成支援に向けた取り組みの推進



2018年に「プラチナくるみん」を取得

YKKでは、女性の活躍を支援すると同時に、社員一人ひとりが自律的に「ワーク」と「ライフ」をマネジメントし、両方の充実を図ることにより、制約のある方でも就業継続を可能にすることを支援しています。各種制度の整備を積極的に進め、次世代育成支援の取り組みが認められ、YKKは2018年に「プラチナくるみん」を取得しています。

また、YKKの技術の総本山がある富山県黒部市ではグループ会社であるYKK不動産が「パッシブタウン[※]」の建設を進めており、2016年にはYKKとして初めての事業所内保育施設である「たんぼぼ保育園」を開所させました。出産した社員の早期職場復帰や、子育てがハンデとならない働き方を応援するために運営してきましたが、このほど、送迎時の安全性確保、自然と触れあえる保育に適した環境の一層の向上、入所希望者の増加傾向への対応などを目的に、この「たんぼぼ保育園」をパッシブタウンの第4街区に移転建築し、2022年3月に新たに開所させました。今後も更なる利便性向上を図り、社員の働きやすさを支援していきます。

※パッシブタウンは、エネルギー消費に過度に依存せず、黒部の自然エネルギーを最大限に活かしたパッシブデザインによる持続可能な社会にふさわしいローエネルギーの「まちづくり・住まいづくり」を提案する取り組み。



子どもたちが健やかに成長できる環境を整えた「たんぼぼ保育園」

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。

■ 2022年度の取り組み

YKKグループ全従業員が「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（特に保全作業時）の労働災害未然防止に向けては、日本で行っている作業ステップごとのリスクアセスメント手法を海外へ展開しています。日本においては、従業員一人ひとりの不安全行動の撲滅に向け、啓発活動の一環として、立哨活動を行いました。また、従来から行っている危険体感教育の充実を図り、更なる危険感受性の向上を図っています。

■ 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

2023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 安全で安心な職場環境の構築

- 安全衛生関係法令及びYKK安全衛生基準・規定等の遵守
- 危険源の特定・評価と低減措置の徹底（重点作業：機械保全）
- 化学物質管理強化による職場環境の向上

2 安全に対する意識改革

- トップダウンによる安全活動の推進（トップ巡視実施）
- 職場管理者（リーダー）の安全衛生知識・管理能力向上
- 一人ひとりの安全意識向上

3 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活用
- 災害情報を活用した類似災害の再発防止

防火 火災ゼロ

1 火災事故防止に向けた水平展開の徹底

- 防火通達実施徹底とリスクサーベイ結果の活用

2 迅速かつ円滑に対応できる体制の強化

- 火災発生時に確実に対応できる消防活動の体制・手順の整備

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

労働災害統計		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
国内	度数率(休業1日以上) ※社員	0.83	0.38	0.22	0.00	0.24
	※度数率:労働災害発生の頻度を表す指標	$\frac{\text{労働災害による休業被災者数}}{\text{延べ実労働時間数}} \times 1,000,000$				
海外	年千人率(休業1日以上) ※社員・派遣	2.1	1.7	1.7	2.1	2.6
	※年千人率:1年間の労働者1,000人当たり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

YKKグループ Safety Patrol Day(トップ巡視)の実施



YKK大谷社長による巡視

全員参加での安全衛生活動実施に向けた機運の醸成、および従業員一人ひとりの安全に対する意識の向上を目的として、社長や工場長など経営トップによる職場の安全巡視「Safety Patrol Day」を、YKKグループ各社で年2回実施しています。

2017年度から始めたこの取り組みは、当初は80%程度の参加率でしたが、2022年度の参加率は100%となりました。

巡視は、過去の災害傾向等により、本部にて重点確認項目[※]を設定し実施しており、各社の傾向を分析するとともに、最終的には指摘事項が確実に是正されるまで確認しています。

※(例) 設備・装置等の安全カバーの確認、ロックアウト・タグアウトの実施状況、転倒防止対策の実施状況、化学物質の管理状況など

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。

■ 2022年度の取り組み

2022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50%、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2023」を取得しました。

関連データ YKK(株)およびYKK(株)関係会社

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
ストレスチェック受検率	%	99.0	99.7	98.9	98.5	98.9
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)	%	41.4	42.6	47.1	46.9	47.5
メタボリックシンドローム 該当者率	%	13.9	14.9	16.2	15.2	—※
特定保健指導対象者率	%	17.8	18.5	19.4	18.5	—※
特定保健指導実施率	%	50.2	54.6	51.9	50.5	—※
喫煙率	%	23.0	22.2	21.3	20.7	19.8
長期休業日数(休職日数)	日	9,308	9,008	8,397	9,821	9,601

※2022年度は集計中

COLUMN

主要KPI：健康づくりキャンペーン2022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。“新・健康づくりキャンペーン”では多様化する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。2022年度からは、より参加しやすい工夫としてオンライン参加方式を導入しました。

参加率

2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
41.3%	52.8%	68.0%	60.5%	66.5%



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。2022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。

- 2022年度 禁煙キャンペーン 5/23～6/30、12/19～2023/1/31
- 2022年度 全社一斉禁煙デー 5/31、7/22、9/22、11/22、1/23、3/22
- 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。

■ 2022年度の取り組み

人権の尊重ならびに侵害リスクの特定・是正に向け、会社の姿勢を改めて表明するために、YKKグループ人権方針を、より時代に即した形へと改定しました。また、対象全拠点でのYGCCのセルフチェック・実地監査の実施や、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。

関連データ

	単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
YGCC 第三者監査の実施件数	件	16	13	6 ^{※1}	9 ^{※1}	16
ハラスメント研修・コンプライアンス研修受講者数 (のべ人数) ^{※2}	人	172	598	183	89	209
内部通報件数 ^{※3}	件	25	31	20	16	19

※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 対象会社：YKK(株)、YSF、BSI、国内関係会社。

※3 国内YKK(株)・関係会社、海外出向員(YKK(株))の合計件数。APは除く。

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

当社は創業以来、「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。

■ 2022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」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様における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様と共に改善活動を進めています。さらに、お取引先様とのパートナーシップが重要であるとの認識のもと、お取引先様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、お取引先様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。

*取引基本原則の詳細は、こちらをご覧ください。

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



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「CDP2022 サプライヤー・エンゲージメント評価」において、最高評価の「サプライヤーエンゲージメント・リーダー」にYKKとしては初めて選定されました。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、2022年12月には、同じくCDPによる2022年度の気候変動に関する調査において、「A マイナス」の評価を獲得しています。最高評価である「A」を目指し、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。

■ 2022年度の取り組み

第6次中期YKK品質方針のもと、2022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の運用定着を図りました。

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

World Quality Month 2022 コンテストの開催



最優秀賞に選ばれたYKKコロンビア社の作品

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。2022年度のテーマは「Totally Quality -New Quality Paradigm-」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。2022年度は、全41作品の中からYKKコロンビア社が最優秀賞に選ばれました。

海外生産拠点への対面による品質点検再開



対面点検を再開したYKKベトナム社

グローバルに展開される生産拠点の品質管理体制監視のため、本社の品質管理・保証部より各拠点に対して、品質点検を実施しています。新型コロナウイルス感染症拡大によりリモートによる点検を実施していましたが、2022年11月よりYKKベトナム社へ対面による点検を再開しました。2022年度は、YKKインドネシア社、YKKベトナム社、YKKイタリア社等の7拠点へ点検を実施し、適切な生産活動の維持管理に努めています。