

# 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	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
合并	人	46,167	46,261	44,510	44,410	44,527
YKK株式会社	人	4,733	4,823	4,849	4,454	4,398

### 相关数据 ※YKK株式会社

		单位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末	
性别	按性别分类	男	人	3,153	3,240	3,280	2,960	2,901
		女	人	1,580	1,583	1,569	1,494	1,497
	男女性别构成比	男	%	67	67	68	66	66
		女	%	33	33	32	34	34
平均年龄		岁	41.8	41.7	41.7	42.0	42.5	
按年龄 段分类	按性别分类	男	岁	42.2	42.4	42.5	42.1	42.6
		女	岁	40.3	40.6	40.8	41.8	42.3
	10~29岁		人	1,132	1,194	1,196	1,062	985
	30~39岁		人	1,084	1,075	1,107	1,008	996
40~49岁		人	1,049	1,088	1,085	1,005	1,018	
50~59岁		人	1,022	970	936	892	906	
60岁以上		人	446	496	525	487	493	
新雇佣人数		人	220	224	181	93	133	
中途采用比率		%	26.4	24.6	9.9	32.3	57.9	
平均工作年限		年	18.6	18.3	18.3	18.5	18.7	
离职人数		人	183	153	175	170	175	

### 相关数据：海外派遣员工 ※发斯宁事业及其他事业

	单位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
男	人	557	514	468	497	519
女	人	24	22	21	17	23

### 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。

## 2022年度的举措

在分级培训、新一代领导人培训、指导式或引导式培训等中，与2021年度相同，通过灵活运用在线或自学工具，结合培训的内容及目标，实施“混合型”培训（将自学、在线学习、集中培训相组合）。在线培训除了通过讲师授课讲解以及小组活动获得显著效果以外，还具有无需花费出行移动时间的优点，因此，虽然要考虑时差问题，但我们也成功面向从日本前往海外的派遣员工举办了培训。另一方面，如何让参加者之间进行深入的意见交流并且由此形成人脉，这方面也存在课题，由于新冠病毒感染症也已降为第5类传染病，今后我们将在此基础上，结合培训内容以更有效的实施方法开展培训。

### 相关数据 YKK株式会社

	单位	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
人均培训成本	日元	54,839	59,317	25,690	30,553	34,769
脱产培训(OFF-JT)参加人数*	人	2,665	2,442	1,436	1,636	2,107
函授教育参加人数	人	593	656	829	705	236
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

## 通过支援员工的职业规划，推动公司与员工共同成长



2022年度职业培训的情景  
(以面对面的形式，由公司内部讲师实施)

为了支援员工自主思考、在职业道路上长久走下去，YKK 目前正按照 30 岁、40 岁等各个节点年龄举办能够让全体员工参加的“职业培训”。回顾自己目前为止的职业生涯，同时重新认识公司内外的环境变化，今后在重视自身优势及价值观的同时希望怎样工作？我们要基于和各个年龄段员工面对面探讨的场景，思考上述内容。在 2022 年度，作为首个面向年轻员工的举措，我们召集入职第 3 年的员工举办了线上研讨会，旨在让大家回顾自身的成长，同时思考工作的价值以及未来的职业生涯规划。

### <培训内容(例)>

- 回顾工作，自主思考工作的意义和价值、与周围的关系
- 自我理解，回顾转机
- 理解过去、未来的环境
- 金钱、生活规划
- 明确自己的理想状态，编制行动计划

我们的目标是，通过每一位员工面向未来构建起职业规划的基础，寻求实现自我，从而推动员工与公司共同成长。

## 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。

### 2022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，并决定从 2023 年度起引入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	2018年度末	2019年度末	2020年度末	2021年度末	2022年度末
平均劳动时间	小时	1,952	1,894	1,650	1,842	1,828
带薪休假消化率	%	79.5	85.9	77.7	83.7	85.0
男性育儿休假的休假率	%	31.4	34.5	46.2	69.6	61.7
育儿工作制度使用者数量	人	153	188	175	187	192
看护工作制度使用者数量	人	5	11	6	8	5
弹性工作制度使用者数量	人	377	340	548	698	943
女性管理人员数量	人	47	51	53	54	68
女性管理人员比率	%	5.7	5.9	6.1	7.0	8.5
残障人士雇佣率 YKK 株式会社	%	2.15	2.24	2.30	2.49	2.54
残障人士雇佣率 YKK 集团	%	2.40	2.45	2.50	2.52	2.63

#### 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，我们引入了公司内部招募制度。员工可以根据自己的意愿申请内部职位调动，自2021年以来，已经有74人成功调动。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，2022年度我们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。

## 推进雇佣残障人士 ～特例子公司YKK六甲株式会社～



YKK六甲株式会社 外观

YKK六甲株式会社是于1998年设立的YKK集团特例子公司。始于印刷业务，之后从事网站业务、拉链及窗户样品制作等，以YKK集团的业务为核心展开，并雇佣了患有各种各样残障的人士。

我们致力构建让有重度残障的人士也能安心工作的职场环境，完善起周到细致的无障碍环境等，并寻求扩大业务范围。此外，还采访了地区的残障人士设施，通过网站等渠道分享设施相关的信息等，积极致力于与地区社会展开交流。

## 推进支援培育下一代的相关举措



2018年取得“Platinum Kurumin”认证

YKK在支援女性表现活跃，大展身手的同时，还注重推动每一位员工自律地管理“工作”和“生活”，通过充实这两方面来提供支援，让有所制约的员工也能够继续工作。我们积极推进完善各种制度，这些支援培育下一代的举措得到了认可，YKK在2018年取得了“Platinum Kurumin”认证（日本厚生劳动大臣颁发的育儿支援企业认证）。

此外，在YKK技术大本营坐落的富山县黑部市，集团公司YKK不动产正在推进“PASSIVETOWN<sup>※</sup>”的建设，并于2016年开设了YKK首家事业所内保育设施“蒲公英保育园”。之前，该保育设施的运营目的是旨在推动生了孩子的员工早日回归职场，以及提供支援，营造不会让育儿成为障碍的工作方式。而最近，为了保证接送孩子时的安全，也为了进一步提升环境条件、打造能够接触大自然的保育环境，以及为了应对报名入园者不断增加的趋势，我们将这座“蒲公英保育园”移建至PASSIVETOWN的第4街区，并于2022年3月全新开放。今后，我们将进一步提高便利性，继续支援员工轻松工作。

※PASSIVETOWN提出的举措是，不过度依赖于能源消费，通过采用最大程度利用黑部自然能源的被动设计，实现符合可持续社会要求的低能源“城市建设和住宅建设”。



完善起能够让孩子们健康成长的环境的“蒲公英保育园”

# 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。

## ■ 2022年度的举措

YKK 集团全体员工坚持“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（尤其是在进行维护作业时）导致工伤，我们正在海外推广日本目前采用的、针对各个作业步骤分别评估风险的方法。在日本，为了杜绝每一位员工的不安全行为，作为启蒙活动的一环，我们开展了站岗活动。此外，为了充实以往一直举办的危险体感教育，我们进一步提高了危险的体感度。

## ■ 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。

#### 行动指针

- |                                                                                                                                  |                                                                                                                                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 创造安全可靠的工作环境<br/>排查潜在的风险并强化措施以降低风险</li> <li>■ 强化安全意识<br/>提高每个人的安全意识以及职场管理者的能力</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ 维持并提高安全管理水平<br/>建立职业安全卫生管理体系，推进ISO45001</li> <li>■ 推进企业防灾工作<br/>加强防火防灾体系建设，杜绝火灾发生</li> </ul> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

2021年4月1日  
YKK株式会社 代表取締役社长  
大谷 裕明

### 2023年度 YKK安全卫生目标

#### 安全高于一切

#### 劳动安全 零工伤

##### 1 创造安全可靠的工作环境

- 遵守安全卫生相关法律法规以及YKK安全卫生标准、规定等
- 确定、评估危险源和贯彻降低危险的措施（重点工作：机械维护）
- 通过加强化学物质管理来改善工作环境

##### 2 强化安全意识

- 自上而下推进安全工作（实施高层巡视）
- 提高职场管理者（领导）的安全卫生知识和管理能力
- 提高每个人的安全意识

##### 3 维持并提高安全管理水平

- 灵活运用职业安全卫生管理体系
- 灵活运用工伤信息，防止再次发生类似工伤

#### 防火 零火灾事故

##### 1 贯彻落实防止火灾事故措施的横向展开

- 贯彻落实防火通告的实施，灵活运用风险调查结果

##### 2 加强能快速平稳应对的体制建设

- 完善起发生火灾时能够切实应对的消防活动体制和程序

工伤统计 ※ 发斯宁事业及事业运营相关的其他事业

工伤统计		2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022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	0.83	0.38	0.22	0.00	0.24
	※ 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	2.1	1.7	1.7	2.1	2.6
	※ 公司员工: 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

实施YKK集团安全巡检日(Safety Patrol Day, 高层巡视)活动



YKK大谷社长进行巡视

为了营造全员参与的安全卫生活动氛围,提升每一位员工的安全意识,YKK集团各公司每年实施两次“安全巡检日(Safety Patrol Day)”活动,由社长、工厂长等经营高层对职场进行安全巡视。

该举措自2017年开始实施,最初的参与率约为80%,而到了2022年度,参与率已达100%。

这项巡视活动是根据过去的工伤事故趋势等,参照总部设定的重点确认项目<sup>※</sup>来开展,并会分析各公司的问题倾向,最终将确认各公司是否切实纠正了巡视中指出的事项。

※(例) 确认设备、装置等的安全外盖,隔离上锁、悬挂警示牌的实施情况,防止摔倒对策的实施情况,化学物质的管理情况等



# 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。

## 2022年度的举措

2022 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 50%，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，实施高压工作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 2023”的认证。

### 相关数据 YKK 株式会社以及 YKK 株式会社相关公司

	单位	2018 年度	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
心理压力检查受检率	%	99.0	99.7	98.9	98.5	98.9
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)	%	41.4	42.6	47.1	46.9	47.5
代谢症候群患者比率	%	13.9	14.9	16.2	15.2	—※
特定保健指导对象人员比率	%	17.8	18.5	19.4	18.5	—※
特定保健指导实施率	%	50.2	54.6	51.9	50.5	—※
吸烟率	%	23.0	22.2	21.3	20.7	19.8
长期休假天数(停职天数)	天	9,308	9,008	8,397	9,821	9,601

※2022年度正在统计

### COLUMN

## 主要KPI: 实施促进健康活动 2022

YKK 员工健康方面的一个主要问题是“缺乏运动”。为了帮助员工改善生活习惯，我们实施了“促进健康活动”，目标是实现参加率达 75% 以上。

在这个“新·促进健康活动”当中，员工可以从根据多样化的生活模式而设的目标项目里，选择适合自己的饮食、运动或生活计划，并挑战两个月。从 2022 年开始，为了更便于员工参与，我们引入了在线参与的方式。

### 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%



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 2022 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。

- 2022年度禁烟活动 5/23~6/30、12/19~2023/1/31
- 2022年度全公司联合禁烟日 5/31、7/22、9/22、11/22、1/23、3/22
- 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与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。



## 2022年度的举措

为了尊重人权、确定并纠正侵犯人权的风险，我们重新制定了更符合时代要求的 YKK 集团人权方针，再次明确了公司的立场和态度。此外，我们在所有对象基地实施了 YGCC 的自查和实地监查，还面向供应商等事业伙伴开展了 CSR 情况调查，由此持续确定和评估侵犯人权风险，并应对处理确认存在的课题，积极进行纠正以降低风险。

### 相关数据

	单位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
YGCC 第三方监查实施件数	件	16	13	6 <sup>※1</sup>	9 <sup>※1</sup>	16
职场骚扰培训、合规培训参加人数(总人次) <sup>※2</sup>	人	172	598	183	89	209
内部举报件数 <sup>※3</sup>	件	25	31	20	16	19

※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 对象公司: YKK株式会社、YSF、BSI、日本国内相关公司。

※3 日本国内YKK株式会社、相关公司、海外派遣员工(YKK株式会社)的合计件数。AP除外。

## 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

本公司自创业以来，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。

### 2022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”。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”<sup>\*</sup>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。

<sup>\*</sup>有关交易基本原则的详情，请浏览此处。

<https://www.ykk.com/chinese/corporate/csr/compliance.html>



#### 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“CDP2022 供应商参与度评级”中，首次荣获最高评级的“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，2022 年 12 月，我们还在 CDP 针对 2022 年度气候变化的调查中获得“A-”评级。我们将朝着获得最高评级“A”的目标努力，并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。

## 2022年度的举措

在第 6 次中期 YKK 质量方针之下，2022 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 个主要基地落实了质量成本管理的应用。

### 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://www.oeko-tex.com/zh/)。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

## 举办 World Quality Month 2022 大赛



荣获最优秀奖的YKK哥伦比亚公司的作品

YKK 将每年的 11 月定为质量月，积极推动各种质量启蒙活动。2022 年度的主题是“Totally Quality - New Quality Paradigm -”（全面质量 - 新的质量模式 -），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。2022 年度，YKK 哥伦比亚公司从 41 项作品中脱颖而出，荣获最优秀奖。

## 恢复对海外生产基地的面对面质量检查



恢复面对面检查的YKK越南公司

为了监督全球范围内的生产基地的品质管理体制，总部的品质管理保证部会对各个基地进行质量检查。由于新冠病毒感染疫情扩大的影响，我们之前是实施远程检查，但自 2022 年 11 月起，已经恢复了对 YKK 越南公司的面对面检查。在 2022 年度，我们对 YKK 印度尼西亚公司、YKK 越南公司、YKK 意大利公司等 7 个基地进行了检查，为维持和管理适当的生产活动而努力。