

持続的成長を支える経営基盤



事業活動におけるサステナビリティ
人に関するサステナビリティ
社会貢献活動
サステナビリティデータ
マネジメント体制
コーポレートガバナンス
コンプライアンス・リスク管理

事業活動におけるサステナビリティ

サニックスグループは、事業活動によるお客様への価値提供を通じて社会課題の解決を図ることを価値創造モデルとしており、このビジネスモデルによって、「次世代へ快適な環境を」という企業理念を実現してまいります。

■数字で見るサニックスグループ

(2022年3月末現在)



シロアリ消毒施工軒数

約 **820,000** 軒



給排水管維持管理施工件数
(防錆機器設置等)

約 **37,000** 件



太陽光発電販売・施工件数(自社施工分)

約 **48,000** 件
(うち住宅用約19,000件)

容量で約1.4GW(原発1基分相当)



ペストコントロール施工軒数
(事業所向け害虫・害獣防除)

約 **34,000** 軒



廃液処理量

約 **2,400,000** t



資源循環型発電

プラスチック処理量

約 **5,600,000** t

苫小牧発電所発電量

約 **4,800,000** MWh



ユース世代のスポーツイベント歴代参加者数
(ラグビー・サッカー・ハンドボール・新体操・柔道)

42 カ国・地域から約 **49,500** 人



■有事における社会貢献活動

自然災害に代表されるような災害、事故の発生時には、サニックスグループのノウハウ・知見を活かした活動により、地域・社会に貢献しています(以下は、その一例です)。

1982年7月 (昭和57年)	長崎大水害	浸水家屋、ゴミ捨て場のゴミの防疫消毒実施
1993年8月 (平成5年)	鹿児島大水害	家屋および周辺の防疫消毒実施
1995年1月 (平成7年)	阪神・淡路大震災	避難所、トイレなどの防疫消毒実施(下記写真①)
1997年1月 (平成9年)	ナホトカ号 重油流出事故	回収された重油、約1万トンの処理を実施(下記写真②)
2010年 (平成22年)	口蹄疫の流行	感染拡大防止のため通行車両消毒の実施(下記写真③)
2011年 (平成23年)	東日本大震災	盛岡市被災地支援施設建設プロジェクトにて、大槌町集会所に太陽光発電システム提供(下記写真④)
2014年～ (平成26年)	デング熱国内感染発生	デング熱の国内発生を受け、2016年より野外コンサート会場の蚊対策を毎年実施
2017年～ (平成29年)	ヒアリの国内発生	2017年以降国内でのヒアリ確認情報が相次ぐ福岡の港湾物流倉庫にてヒアリ生息調査実施
2017年 (平成29年)	九州北部豪雨	被災地住宅の床下泥土除去・清掃・消毒などの復旧支援活動を実施(下記写真⑤)
2020年 (令和2年)	新型コロナウイルス感染症	新型コロナウイルス感染者発生施設における消毒実施(下記写真⑥)



阪神大震災時、防疫ボランティアを申請し、要請のあった西宮市で避難所の防疫消毒を実施(1995年)。



ナホトカ号重油流出事故による重油処理に対し、海上保安庁より感謝状授与(1998年)。



宮崎県都農町にて、通過車両などの殺菌施工を実施(2010年)。



岩手県盛岡市被災地支援施設建設プロジェクトに協賛し、大槌町の集会所に太陽光発電を提供(2011年)。



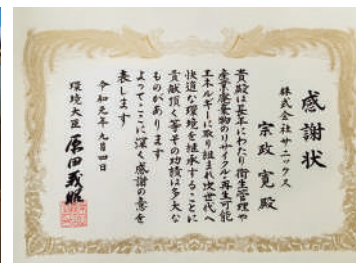
福岡県東峰村において、浸水住宅の床下泥土除去・防疫消毒など、復旧支援を実施(2017年)。



新型コロナウイルスの感染者が発生した施設の消毒を実施(2020年)。

■環境大臣より感謝状授与

「長年にわたり、衛生管理や産業廃棄物のリサイクル、再生可能エネルギーの取り組み、次世代へ快適な環境を継承することに貢献してきた」として、2019年(令和元年)9月、環境大臣より感謝状を頂戴しました。



人に関するサステナビリティ(教育)

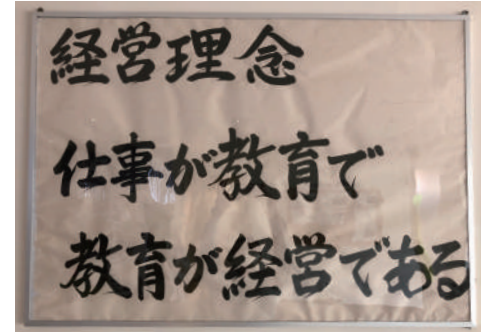
「人が品質」の実現へ。

経営理念「仕事が教育で 教育が経営である」

サニックスグループは、「仕事が教育で 教育が経営である」を経営理念とし、経営戦略の中でも、特に「人づくり」を重点課題の一つとして位置づけています。

創業当初より、「仕事に対する使命感や意欲、豊富な専門知識が不可欠」という考えのもと、社員教育に徹してきました。これは、提供するサービスが、衛生管理や廃棄物リサイクル、エネルギーといった目に見えないものであり、従事する従業員の質がサービスの質に直結するとの考えに基づくものです。

教育専門の部署(人財開発部)および、自社の研修センターを設け、「お客様にご満足のいくサービスを提供し、次世代の快適な環境づくりに貢献できる人財の育成」に努めています。



「サニックス総合研修センター」(福岡県宗像市)



自社研修施設「総合研修センター」を有しています。コロナ禍においては、細心の感染防止策を講じての少人数制および、当センターを拠点に各地をオンラインで結んでの研修としています。2019年度～2021年度の3年間で、延べ1,921名の従業員が研修を受けました(計105回の研修)*。

なお、社内研修期間以外には、外部への貸出も行っており、地域の少年ラグビーチームの合宿や企業研修の施設としても、活用いただいています。

*社内にて実施された全研修の累計受講者数。

■社内教育体系図

種別	研修名	対象者					強化スキル		
		部長	次長 課長	次世代 リーダー (副主任 ~係長)	若手 社員 (2~3年目)	新入 社員	テクニ カル スキル	ヒュー マン スキル	コンセ プチュ アル スキル
階層別研修	部長研修	○						○	○
	次長・課長 研修		○					○	○
	所長・工場長 研修		○					○	○
	次世代リーダー 研修			○			○	○	
新人研修	新入社員導入 研修					○	○	○	
	新卒フォロー 研修				○	○	○	○	
事業別研修	HSスタート 研修					○	○	○	
	HS実務強化 研修				○	○	○	○	
定着・育成	メンター研修 (制度)				○	○	○	○	
その他	実務相談 (フォロー面談)					○			
	eラーニングに よる専門知識	○	○	○	○	○	○		



経営者としての視野を広げる管理者研修。リーダークラスを対象に、幹部候補生として、早期に、マネジメント知識を学ぶ研修も実施。



年間で250名以上が受講する新入社員向けの導入研修。サニックス社員として自立するため、理念・ビジョンの浸透だけでなく、「社会人基礎力」も磨く。なお、新規卒入社者に対しては、合計4回のフォロー研修を実施。

人に関するサステナビリティ(雇用)

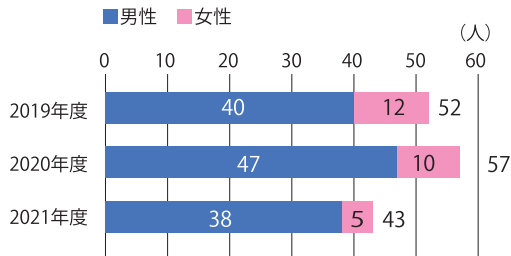
専門家集団を支える雇用体制

企業活動の全ては人財にあり。未来を担う人財を創出する。

採用状況(入社数の推移)

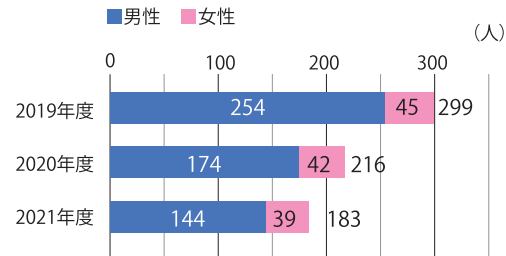
新規学卒

※(株)サニックス単体



中途採用

※(株)サニックス単体/アルバイト・パート・契約社員を含む



多様な雇用サポート体制

▶メンター制度によるサポート

新規学卒の新入社員には、それぞれメンター(支援者)を付帯します。実務教育係ではなく、メンターの心情や悩みなどに対して正面から向き合う心強い存在です。また、コミュニケーション促進のため、定期的なサポート面談を実施し、従業員との交流を促進する仕組みも整えています。



(イメージ)

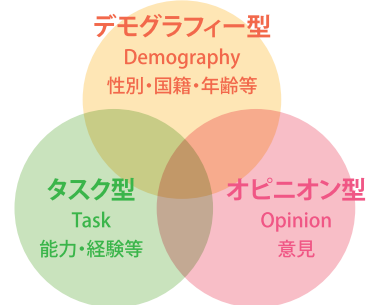
▶定年選択制によるライフプラン形成

「人生100年時代」と言われる中、60歳または65歳の定年選択制を導入しています。定年後の雇用についても、60~65歳の嘱託社員雇用、65歳以降の契約社員雇用など、従業員のキャリアやライフプランの形成に柔軟に対応しています。

社内におけるダイバーシティの推進

本来、ダイバーシティは、デモグラフィー型・タスク型・オピニオン型が三位一体であるのが本質ですが、一般的には、デモグラフィー型のみが先行しがちな側面があります。

サニックスグループでは、目に見えない性質のタスク型、垣根を越えて意見を交わすことを推進するオピニオン型も掛け合わせ、相乗効果を図りながら、ダイバーシティを推進してまいります。



福利厚生など

社員持株制度

従業員が、希望に応じて毎月一定額を拠出し、自社株を持株会が買い付けます。従業員の資産形成を支援するとともに、従業員の経営参画意識を醸成する役割を担っています。

保養施設(ハウステンボス)

九州随一の規模を誇るテーマパーク・ハウステンボス内の宿泊施設に、家族も含めて安価で宿泊する制度を設けています。

資格手当

社内資格・公的資格合わせて113種の資格を対象とし、保有者には継続的に資格手当を支給しています。資格取得を推進し、従業員の新たな知識・スキルの習得を促進します。

福利厚生サービス

業界最大の会員制福利厚生サービスに入会。レジャー、ショッピング、育児、介護、自己啓発など、さまざまな場面での特典のほか、共済会との連携による、独自のサービスも用意しています。

社宅制度

会社指示による異動などに際し、家賃を補助する社宅制度を設けています(各種要件あり)。



人に関するサステナビリティ(労働安全衛生)

労働安全衛生に関する基本方針

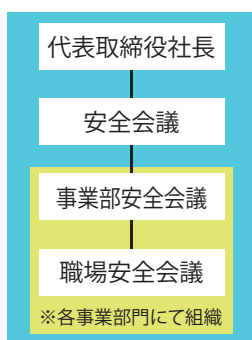
サンニクスグループでは、従業員の安全と心身の健康は事業発展の礎であるという考えのもと、安全衛生への取り組みを企業活動の最も重要な基盤の一つと捉えております。安全で快適な職場環境の形成に努め、また、災害、事故の未然防止に向けて積極的に取り組んでまいります。

1. 安全は、事業発展の礎であることを認識し、労働災害ゼロを目指す。
2. 従業員一人ひとりが安全確保に取り組み、強固な安全体制を構築する。
3. 安全を支える人材育成を図り、安全風土の形成に努める。

安全で快適な職場環境の形成を推進する安全管理体制

■安全管理体制組織

安全活動の充実、労働災害の防止および労働安全管理の向上を図ることを目的とした「安全管理規程」を定めています。この規程に則り、各事業本部長および管理本部長を管理責任者とする代表取締役社長直轄の安全管理体制を確立し、業務運営に則した安全対策が実施できるように継続的に改善を行っています。



■協力会社との連絡会



建設業における協力会社を対象に労働安全衛生に関する協議の場（集合形式・各協力会社訪問など）を設けています。2021年度はコロナの影響を考慮し、資料配付を行いました。

労働災害に関する目標と実績(2021年度)

【基本方針】

安全と健康の確保を企業活動の最も重要な基盤の一つと考え、「危険ゼロ」を究極の目標とし、教育を通じて、社員の安全と健康意識の高揚を図り、社員の自発的な行動と企業が協力して、快適な職場環境を形成する。

【最重点目標】

- ・ゼロ災害（誰一人としてケガに遭わせない）、ゼロ疾病（誰一人として病気にさせない）を達成する。
- ・心の問題を抱える社員への適切かつ迅速な対応と支援を実行する。
- ・ストレスチェックの受検率80%以上を達成する。

【最重点施策】

- ・作業手順書に準拠した作業を徹底させ、建設業の3大災害（「墜落・転落災害」「建設機械・クレーン等災害」「崩壊・倒壊災害」）と施設、設備、機械などに起因する災害を防止する。
- ・安全衛生教育の積極的な実施により、危険感受性の高揚と危険取行の低下を図る。
- ・ヒヤリ・ハットの分析結果を全社に水平展開し、災害防止の徹底を図る。
- ・長時間労働による過重労働が認められた従業員は、産業医との面談（W E B）を実施する。また、健康診断の有所見者対応は、産業医と密に連絡をとり、改善に向けた取り組みを積極的に促す。

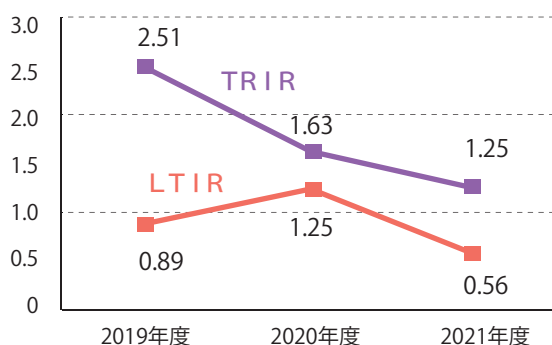
【重大災害被災者数】

2019年度	0人
2020年度	0人
2021年度	0人

【労働災害による死亡者数】

2019年度	0人
2020年度	0人
2021年度	0人

【総災害度数率(T R I R)・休業災害度数率(L T I R)の推移】



$$\text{総災害度数率 (TRIR)} = \frac{\text{年度内の被労働災害者数}}{\text{総労働時間数}} \times 200,000$$

$$\text{休業災害度数率 (LTIR)} = \frac{\text{年度内の休業を取得した被労働災害者数}}{\text{総労働時間数}} \times 200,000$$

安全衛生管理活動の事例

■ヒヤリ・ハット事例の共有・活用

各事業所で随時記録した事例を事業本部に提出し、全社的に共有しています。2021年度においては、重要な事例について、危険ポイントや注意事項などの解説を付け、毎月、WEB社内報で配信。また、危険度の高い事例は、毎月開催する安全衛生担当者会議で協議し、危険感受性を高めるとともに、対策・ルール決定などを行っています。



WEB社内報で、毎月、6~8事例を、事業部の垣根を越えて共有。

■5S活動

各事業所にて選任された5Sリーダーを中心に、毎月設定したテーマに沿って、5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）に取り組んでいます。

各事業所において取り組んだ活動内容に関する情報を、毎月、各事業本部にて集約。優れた取り組みや他事業所において参考となる取り組みについては、5Sポスターなどで全事業所に紹介。情報を水平展開し、全社的な改善を図っています。

【SE・HS・ES事業部門】 【ERD事業部門】



■安全大会 (ERD事業部門)



2021年度は、「重機等の接触防止及び過去の重大災害の再周知」をテーマに、各工場ごとに安全大会を開催。始業前点検・危険行為の講習、接触事故体験、過去の重大災害の再現などを通して、不安全行動防止・接触事故防止などを学びました。

■安全衛生担当者会議 (SE・HS・ES事業部門)

各事業所に安全衛生担当者を選出。月1回、地区ごとに、「安全衛生担当者会議」を開催しています。SE・HS・ES事業統括本部の技術本部安全衛生指導課および、人事部安全衛生課の担当者も参加し、情報共有に努めています。



新型コロナウイルス感染症拡大防止の目的から、オンラインにて開催。

従業員の健康に関する取り組み

サステナブルな組織運営のためには、従業員が心身ともに健康な状態で働くことが重要であることから、メンタルヘルス不調の未然防止に積極的に取り組んでいます。

■メンタルヘルスカケア

毎年12月に、法定の「ストレスチェック」を、全従業員受検可能な体制で実施しています。自身のストレス状態を把握することでメンタルヘルス不調の早期発見・ケアにつなげるほか、医師によるカウンセリングの体制も整え活用しています。2021年度は、高ストレス者なしと判断されました。

■ケア相談窓口ポスターの作成・掲示

ストレス要因は就業中に限りません。体調不良や家庭での介護によるストレスなどさまざまです。社内の人に相談しにくいためにストレスを自身で抱え込むことを防止するために、社外の専門機関と提携し、従業員が利用できる窓口を用意しました。ポスターを各事業所に掲示し、相談窓口の利用促進を図っています。



人に関するサステナビリティ(顧客満足)

顧客満足度向上に向けた施策(顧客満足度調査)

2018年11月に、「CS向上ワーキンググループ」を発足し、顧客満足度の把握・向上に努め、継続的な改善活動に反映させています。

<顧客満足度把握の取り組み事例>

① 顧客満足度アンケート(はがき・WEBフォーム)

訪問時、お客様にお渡しし回答を依頼する、はがき形式(WEB回答も可能)のアンケートを、SE・HS・ES事業部門で導入しています(その場で回収または、後日投函いただきます)。日常的に実施しているアンケートです。

お寄せいただいた内容は、取りまとめて、毎月1回、従業員にフィードバック(掲示物およびWEB社内報にて)するほか、お客様の声から課題を抽出し施策を講じることで、スパイラルアップを図ります。



お客様の声を収集



その場で回収する場合でも、本音で回答しやすい目隠しシール(HS)。



WEBでも回答可能。

お客様満足度向上に生かす



◀得られたお客様の声から、課題を抽出し、施策を検討。PDCAのサイクルを回す。



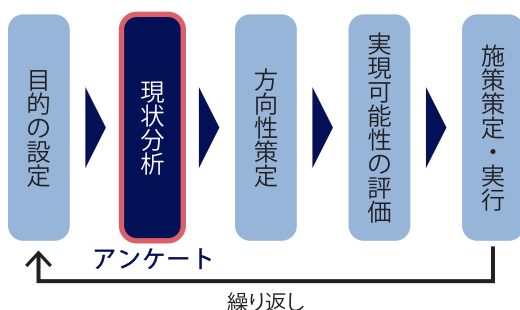
▲お客様のお声を、WEB社内報などで、従業員にフィードバックし、全社的に共有。

②お客様満足度向上アンケート

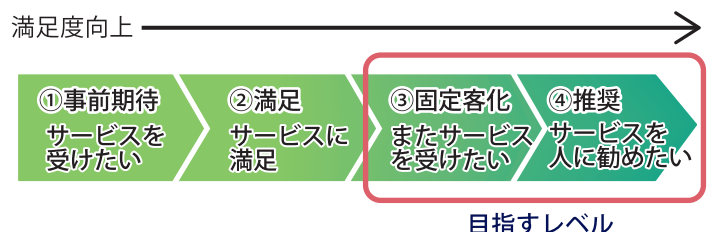
2018年度より、戸建住宅向けのお客様に対して、年1回のアンケート調査を実施しています。シロアリ消毒保証期間中のお客様から、ランダムに約6,000名様を抽出。郵送またはWEBで回答いただき、得られた回答を分析し、課題を解決する施策を策定・実施することで、以降の業務に反映させています。

※右ページに、アンケートの結果をご紹介します。

■顧客満足度向上のプロセスとアンケートの位置づけ



■目標とする顧客満足度のレベル



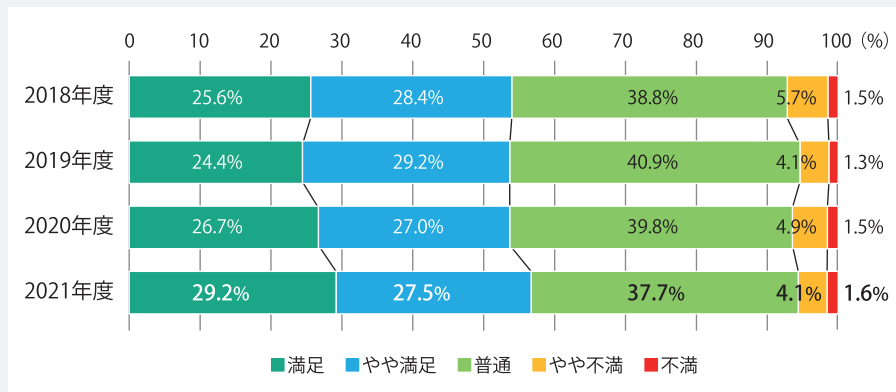
「お客様満足度向上アンケート」実施状況

※矢印は、前年比の増減。

	実施時期	配布数	有効回答数	有効回答率	総合満足度(5点満点での平均点)		
					消毒	定期点検	リピート意向
2018年度	2019年1月	5,373名	1,223名	22.8%	3.83	3.71	4.28
2019年度	2020年1月	5,484名	1,224名	22.3%	3.84 ↗	3.71 →	4.25 ↘
2020年度	2021年1月	5,608名	911名	16.2%	3.88 ↗	3.72 ↗	4.29 ↗
2021年度	2022年1月	6,055名	956名	15.8%	3.91 ↗	3.78 ↗	4.31 ↗

これまでのアンケート結果の分析により、「定期点検の満足度」が、「リピート意向」および「推奨意向」との相関関係が高いと結論づけ、定期点検の満足度を向上させる施策を実施しています。その成果の表れか、定期点検をはじめ、満足度は徐々に向上しています。

定期点検(総合)満足度の推移



「満足」「やや満足」という評価が、これまでで最も高い56.7%となり、満足度(5点満点での平均点)が、過去最高となりました。

※端数処理を四捨五入により行っていることから、合計が100%にならない場合があります。

定期点検関連の満足度平均点(5点満点)の推移

項目	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
総合	3.71	3.71 →	3.72 ↗	3.78 ↗
案内ハガキ	3.48	3.51 ↗	3.52 ↗	3.55 ↗
アポイント	3.52	3.54 ↗	3.59 ↗	3.59 →
訪問時マナー	3.97	4.00 ↗	4.04 ↗	4.04 →
点検内容	3.92	3.91 ↘	3.96 ↗	3.98 ↗
点検結果報告	3.96	3.92 ↘	3.97 ↗	4.05 ↗

アンケートの結果分析により、「点検内容」と「点検結果報告」が、定期点検の総合満足度との相関関係が高いという結果が出ており、注力項目としています。

定期点検に対するご意見(自由記述) 2021年度アンケート回答より

満足度	ご意見(一部抜粋)
満足	<ul style="list-style-type: none"> 床下の写真を入口から順序よく見せてもらって、丁寧に説明してもらうので、わかりやすかったし、よかった。 コロナ対策や工事説明など丁寧に分かりやすく、その後の対応もよかったです。 工事などをお願いした際、本社から担当者対応状況など確認してくださるサービスがあり、安心できました。
やや満足	<ul style="list-style-type: none"> 訪問日や作業時間など話し合って適正に決められた。社員服から作業服への着替えも適正であった。点検後や工事後の説明、書類の説明など簡明でわかりやすかった。
普通	<ul style="list-style-type: none"> 礼儀正しく、親切、丁寧に分かりやすくお話ししてくださいませ。 床下点検状況を、間取り毎に説明して欲しい。点検不可な場所はないか?不安なところはないか?と。
やや不満	<ul style="list-style-type: none"> 点検時、確認しにくいところの情報ももっとほしい。
不満	<ul style="list-style-type: none"> ハガキが届いてから何の連絡もない、こちらからTELするしかないのはおかしい!!

社会貢献活動



スポーツ・文化国際交流振興を通じた青少年の健全育成

サンニクスグループは、国際的なスポーツ大会や文化イベントを実施し、ユース世代選手の育成・国際交流の場を提供しています。その舞台は、当社創業者の故 宗政伸一が私費（株式公開時に得た創業者利益）を投じてつくった、総合スポーツ・文化施設「グローバルアリーナ」（福岡県宗像市）。

スポーツ大会では、競技以外でも、生活をともにしながら、コミュニケーションを図り、お互いの文化への理解を深めます。日本選手の礼儀正しさに感銘を受けた海外選手が、整列やあいさつ、お辞儀などの行動を真似するようになったり、あるチームが「We are the world」を合唱すれば、次々と他のチームの選手が加わり大合唱になったり。これらも、いまや毎年の光景となっています。

※新型コロナウイルス感染症（COVID-19）感染拡大防止の観点から、2020年度～2021年度は、実施見送り、または国内大会として実施。

ユース世代のスポーツイベント 歴代参加者数
（ラグビー・サッカー・ハンドボール・新体操・柔道）

42カ国・地域から約49,500人
(2022年3月末現在)

上記大会は、2015年10月以降、スポーツ・フォー・トゥモロー[※]の認定事業として実施。7年間の活動で、当会員団体で最多の認定事業を実施したことが評価され、「スポーツ庁長官感謝状」を授与されました（2022年1月）。



◀室伏スポーツ庁長官（当時）より、オンラインで感謝状授与。（2022年1月26日）。

※スポーツ・フォー・トゥモロー（SFT）日本の官民連携によるスポーツを通じた国際貢献事業。

グローバルアリーナ ブルガリアフェスティバル

2001年から、毎年開催[※] ※2001年は12月、以後9月。
【主催：（一財）サンニクススポーツ振興財団、（株）グローバルアリーナ】



■趣旨
ブルガリアの文化を紹介するとともに、日本とブルガリア双方の異文化・国際交流を図る。来日するカザンラク民族舞踊団は、グローバルアリーナでのイベントの他、各地の小中学校や福祉施設も訪問。

サンニクス ワールドラグビーユース交流大会

2000年から、毎年4月下旬～5月上旬に開催。
女子（7人制）は2013年から。
【主催：（公財）日本ラグビーフットボール協会、（一財）サンニクススポーツ振興財団、（株）グローバルアリーナ】



■歴代参加国・地域
オーストラリア、カナダ、台湾、イングランド、フィジー、フランス、アイルランド、イタリア、韓国、ニュージーランド、ロシア、サモア、スコットランド、南アフリカ、トンガ、ウルグアイ、ウェールズ、日本
(2021年までの累計参加者：13,000人)

サンニクス杯 国際ユースサッカー大会

2003年から、毎年3月下旬に開催 ※2021年・2022年は国内大会。
【主催：（一社）九州サッカー協会、（一財）サンニクススポーツ振興財団】



■歴代参加国・地域
オーストラリア、ブルガリア、中国、イングランド、フランス、マレーシア、オランダ、イタリア、韓国、ニュージーランド、ロシア、台湾、タイ、ベトナム、ウズベキスタン、アメリカ、日本
(2022年までの累計参加者：7,600人)

※2014年より、「サンニクス杯高校女子サッカー大会」（国内大会）を、同時期に開催（同累計参加者：1,502人）

サンニクスカップ U-17国際ハンドボール交流大会

2008年から、毎年10月中旬に開催 ※2021年は国内大会。
【主催：九州ハンドボール協会、（一財）サンニクススポーツ振興財団】



■歴代参加国・地域
カナダ、フランス、ドイツ、香港、韓国、オランダ、台湾、タイ、日本
(2021年までの累計参加者：3,585人)
女子大会は2013年より開催。

サンニクスCUP 国際新体操団体選手権

2003年から、毎年11月下旬に開催[※] ※2012年までは国内大会
【主催：（一財）サンニクススポーツ振興財団、（株）グローバルアリーナ】



■歴代参加国・地域
アゼルバイジャン、ブルガリア、カザフスタン、韓国、リトアニア、ロシア、台湾、タイ、オーストラリア、マレーシア、中国、日本
(2021年までの累計参加者：10,890人)

2017年より、対象の年齢層を上げた「サンニクスOpen新体操チーム選手権」を1月に、国内男子による「SANIXCUP男子新体操競演会」を2月に開催。（同累計参加者：サンニクスOpen557人、SANIXCUP男子410人）

サンニクス旗 福岡国際中学生柔道大会

2003年から、毎年12月に開催 ※2021年は国内大会。
【主催：九州柔道協会、（一財）サンニクススポーツ振興財団他】



■歴代参加国・地域
オーストラリア、ベスラン、ブルガリア、チェチェン共和国、中国、ドイツ、香港、イスラエル、韓国、ラトヴィア、モンゴル、オランダ、パレスチナ、ルーマニア、ロシア、シンガポール、スロベニア、南アフリカ、スリランカ、台湾、アラブ首長国連邦、アメリカ、日本
(2021年までの累計参加者：12,009人)

★マークの写真は©MasafumiONO

グローバルアリーナ ブルガリアフェスティバル

2001年夏、ブルガリアを訪れた故 宗政伸一（当社創業者=前社長）は、同国の文化や人間性に感銘を受け、以後毎年、日本で「ブルガリアフェスティバル」を開催してきました。

当フェスティバルなどを通じて、日本とブルガリアの活発な文化的交流を図ってきたことから、宗政伸一は、2007年10月8日、在福岡ブルガリア共和国名誉領事に任命されました。宗政伸一の逝去に伴い、宗政寛（サニックス現社長）が2019年1月16日、在福岡ブルガリア共和国名誉領事の命を受け、現在に至ります。

※新型コロナウイルス感染症（COVID-19）感染拡大防止の観点から、2020年度は実施見送り、2021年度は、ブルガリアからの来日なして、規模を縮小して実施。

第19回（2019年9月）グローバルアリーナ ブルガリアフェスティバルより

■カザンラック民族舞踊団によるイベント/国際交流

ワールドフェスティバル



世界の屋台料理やダンス・音楽に触れるワールドフェスティバル。ブルガリア・カザンラック市から、カザンラック民族舞踊団が来日し、リズムカルな音楽と軽快なダンスで、盛り上げます。
※カザンラック民族舞踊団・・・1947年創立の同国で最も長い伝統を誇る青少年舞踊団。

公演



グローバルアリーナの所在する宗像市（福岡県）の施設での公演。なお、宗像市は、当フェスティバルをきっかけに、カザンラック市とパートナーシップ協定を締結しています。

学校訪問



毎年、小中学校等を訪問し、子供たちと触れ合っています。この年は、福岡県、佐賀県下の学校へ。また、宗像市老人ホームでの敬老会にも出演しました。



2019年3月、ブルガリア共和国ザハリエヴァ副首相兼外務大臣様より、在福岡ブルガリア共和国名誉領事任命証を授与（サニックス現社長・宗政寛）。

■市民参加イベント



料理教室や園芸教室など、ブルガリアの文化に触れる機会も多々設けています。写真は、民族衣装の舞踊団ダンサーをモデルに、市民のみなさんが筆を走らせる写真会。

■宿泊交流



地元の青少年が、グローバルアリーナでブルガリアにホームステイしたような体験ができる機会を設けています。



ブルガリア・カザンラック市のバラの女王も、毎年来日。

サニックスワールドラグビーユース交流大会

サニックスグループが実施するユース世代の国際スポーツ交流大会の中で、一番歴史ある大会です。2000年から実施している当大会は、「ラグビーワールドカップ2019日本大会」が実施された2019年に、20回大会の節目を迎えました。累計13,000人が参加。うち145人の選手が国代表となり、26人がラグビーワールドカップ2019日本大会に参加するなど、当大会に出場した選手が、国内外トップレベルのリーグで活躍する姿も見られるようになっていきます。

2019年度大会より ※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2020年度・2021年度は、実施見送り。



通常の試合に加えて、「より多くの選手に世界大会の経験を」と、出場機会の少ない選手を選抜した混成チーム同士のエキシビジョンマッチを行ったり、世界中から集まる指導者の交流を図ったりと、趣向を凝らした大会です。

参加者談

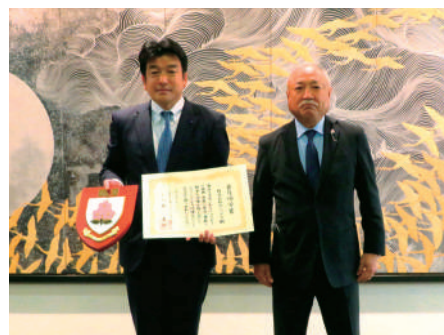
- ◆どのチームもレベルが高かった。そんなチームと試合ができて良かったし、素晴らしい体験になりました。(男子海外チームキャプテン)
- ◆海外チームとの試合で一番感じたことは、体の大きさです。国内では、なかなか経験できない相手に、良い経験ができました。(男子国内チームキャプテン)
- ◆海外チームと試合をし、いい加減な緩いタックルでは体格差があるので通用しないと感じました。(女子国内チームキャプテン)
- ◆エキシビジョンゲームは、見ていてとても興奮しました。チームメイトがいろいろな国の選手と一緒にプレーしているのを観戦できて、素晴らしい経験でした。(男子海外チームキャプテン)
- ◆海外の選手が、開会式前にとっても明るくあいさつして来てくれて、一緒に遊んだりして、仲を深めることができました。(女子国内チームキャプテン)
- ◆試合以外でも、他国の選手と交流する機会がたくさんありました。例えば、夜はフロントや休憩スペースに集まり親交を深めました。ユニフォームの交換もできて本当に楽しかったです。(男子海外チームキャプテン)



ウェルカムパーティーでのひとコマ。自然発生的に、「We are the world」の大合唱。



グラウンド外での交流も、貴重な体験に。



ラグビーの振興・発展の貢献に対し、(公財)日本ラグビーフットボール協会より2019年度普及功労賞を受賞(写真右は、同協会森重隆会長)。

サニックス杯 国際ユースサッカー大会

海外3チーム、国内13チームの16チームによる予選リーグと決勝トーナメントでチャンピオンを決定。ユース世代の単独チームでの国際試合は貴重な経験であり、選手としての可能性を広げます。試合だけでなく、ウェルカムパーティーや観光(海外チーム)も盛り込み、文化も学んでいただけます。

また、キッズ向けのクリニックやeスポーツとのコラボレーションイベントも行っています。

2019年(2018年度)大会より ※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2019年度は実施見送り、2020年度・2021年度は、国内大会。



参加者談

◆ 2回目の参加でしたが、運営は時間通り行われ、試合に集中することができました。宿泊と競技が同じ施設内にあることのメリットは大きく、選手の健康管理も十分に行うことができました。
(海外チームコーチ)

サニックスカップ U-17国際ハンドボール交流大会

韓国、香港、台湾、ドイツからチームを招請し、男女国内チームを含む16チームで大会を行いました。競技のみならず、生活もともにする中で、コミュニケーションを図り、お互いの文化に触れ合い、理解を深めることができます。

競技だけでなく、海外チーム同士による交流試合、参加チーム選手同士の交流会、参加チーム指導者および大会関係者との交流会、観光も実施しています。

2019年度大会より ※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2020年度は実施見送り、2021年度は、国内大会。



参加者談

◆ 大会はレベルが高く、運営もよく、選手は試合に集中することができました。グローバルアリーナは、競技にも宿泊にも快適な場所であり、スタッフのホスピタリティも素晴らしいものでした。また、参加したいと思います。
(海外チームヘッドコーチ)

サニックスCUP 国際新体操団体選手権

ジュニアの新体操の普及を図るとともに、日頃の練習の成果を発表する場として、また、参加選手が技術と表現力を学び合い、国際交流を図ることを目的としています。競技大会の他、選手交流会も実施し、参加選手と一緒に楽しく踊ったり、お土産を交換したりと、コミュニケーションを図りました。また、審判やコーチの懇親会も行い、指導者側の情報交換の場も設けています。さらには、当大会のために来日したブルガリア・レフスキー新体操クラブが小学校を訪問し、演技披露を行ったり、新体操体験、日本文化体験などの交流行事に参加したりと、地域との交流も推進しています。



参加者談

◆若い選手にとって海外の地で大会に参加することは、技術を学び向上させるのにとっても大事なことです。サニックスカップでは生活もともにするので、文化も学び合うことができました。(オーストラリアチームコーチ)

サニックスOpen新体操チーム選手権

※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2020年度は実施見送り、2021年度は、国内選手のみで規模を縮小して実施。

ジュニア世代を対象とする「サニックスCUP国際新体操団体選手権」(上記)を発展させたシニア(中学2年生以上)を対象とする大会です。ジュニア大会参加者の新たな目標とし、新体操の普及を推進するとともに、世界レベルの新体操の体験及び、国際交流の機会を設けることを目的としています。

ブルガリア・レフスキー新体操クラブが、地元の小学校での演技披露、選手交流会なども、行っています。

参加者談

◆素晴らしい環境で、試合ができて、子どもたちの刺激になりました。来年はもっとレベルアップして試合に参加したいです。(韓国チームコーチ)



SANIX CUP男子新体操競演会

※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2020年度・2021年度は実施見送り。

国内の男子選手(高校生以下)を対象とする大会です。日本発祥の競技である男子新体操の普及ならびに、競技力の向上に貢献します。

参加者談

◆男子新体操は大会自体が少ないので、このような素晴らしい環境で多くの選手が参加する大会を行っていただき感謝しています。(参加チームコーチ)



サニックス旗 福岡国際中学生柔道大会

※新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、2020年度は実施見送り、2021年度は、国内大会として実施。

中学生柔道の普及・発展ならびに競技力の向上を目指すとともに、国際大会で活躍できる競技者および、次世代を担う青少年の健全な育成を図り、国際社会で貢献できる人材を育てることを目的とした大会です。競技大会のほか、世界的な選手を招いてのテクニカルクリニック、海外チームを中心としたトレーニングキャンプや錬成会も実施しています。

また、アトラクションや共同生活を通じた文化・国際交流を通じて、グローバルな視野をもつ青少年の育成・自己形成を図るのも特長です。



参加者談

◆800名を越える選手が参加する大会が当たり前に行われる環境にいらることができて、素晴らしいと感じました。ぜひ今後も続けてほしいし、参加したいと思います。(モンゴルチームコーチ)

教育参画

サニックスグループでは、従業員の質が、お客様に提供する仕事の質に直結するという考えから、創業当初から、教育に注力してきました(50ページ参照)。長きにわたる従業員教育などで得た、育成に関する知見およびノウハウを、また社内の人的資源を社外にも提供しています。

人財開発部(社内教育を担う部署)による出張研修～中学・高校・大学の授業から企業セミナーまで～



社員教育に力を入れるサニックスグループは、古くより研修センターを設置し、独自の社員教育プログラムの研究と刷新を行ってきました。

中でも、「礼儀・あいさつ・マナー・コミュニケーション」の研修は、地域社会や教育機関においても、社会的価値として認知・評価いただき、中学校や高校、コミュニティーカレッジ、消防局などを対象に、出前講座を行っています。

また、近年は、大学の講義や経営者セミナーの外部講師として、SDGsやコーチングに関する講義も実施。日常生活から企業活動まで、SDGsを念頭においた行動が求められることを、啓蒙しています。

ラグビーを通じたスポーツ・健康指導～小学校では教育課程として授業に定着～



2022年5月、ラグビー部「宗像サニックスブルース」を活動休止としましたが、2022年9月に「サニックスラグビーアカデミー」を開講しました。28年間の経験、人材や施設を活用し、ラグビーを通じた地域貢献を継続していきます。

(一財)サニックススポーツ振興財団(1997年財団法人として設立)とともに実施してきた、小学校の体育の授業におけるタグラグビー指導、幼稚園・保育園児へのラグビー訪問教室などを継続する*とともに、小・中学生を対象とするラグビー塾をスタート。子どもたちを全力でサポートします。

*2020年度以降は、新型コロナウイルス感染症感染拡大防止の観点から、規模縮小。

小学校(授業)でのタグラグビー指導

15校、 952人(2020年度)
15校、 1,015人(2021年度)

幼稚園・保育園ラグビー訪問教室

4園、 105人(2020年度)
4園、 176人(2021年度)

地域住民ラグビー体験・健康教室

1カ所、 50人(2020年度)
2カ所、 190人(2021年度)

社内人材の教育現場への派遣

▶福岡県教員採用試験・面接委員派遣

福岡県が掲げる「子どもが憧れる人間的魅力、子どもに対する広く深い愛情、教師としての強い使命感」を有する教師の輩出を目的として導入されている、福岡県教員採用試験の「外部面接試験委員」として、サニックスの人事部員を派遣。幅広い視野を取り入れたい自治体と、自社で培ったノウハウを社外で活用し、地域社会に貢献したいという当社の考えが一致したものです。



▶小学校国際交流授業に社員派遣

2021年7月、福岡県宗像市の小学校と、東京五輪の事前キャンプのため来日中のブルガリアの柔道選手とのオンライン交流授業が行われました。*サニックスから、同国に詳しい社員を、ゲストティーチャーかつコーディネーターとして派遣。子どもたちの国際交流をサポートしました。

*ブルガリアフェスティバルを契機に、宗像市ではブルガリアとの活発な交流が図られています(57ページ参照)。2017年、五輪キャンプ地として、福岡県×宗像市×サニックススポーツ振興財団×ブルガリア柔道協会の4者で提携を締結。同国柔道代表選手団の事前キャンプを受け入れ、市民との交流も推進されています。

サステナビリティデータ



環境 Environment

■事業を通じた環境貢献

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
廃プラスチック処理量	(千t)	288	266	282
廃棄資源を利用した発電量 ^{*1)}	(GWh)	258	247	291
ソーラーパネル	設置件数	(件)	1,636	1,590
	設置容量	(MW)	96	59
受託廃液の浄化処理量	(千t)	107	96	102

*1) 当社プラスチックリサイクル工場にて中間処理を行ったプラスチックを原料とした発電量を記載しています。

■事業における環境負荷

	単位	2019年度	2020年度	2021年度
エネルギー使用量 ^{*2)}	(千GJ)	366	356	377
温室効果ガス排出量	Scope1 ^{*3)}	(t・CO ₂)	10,448	9,545
	Scope2 ^{*4)}	(t・CO ₂)	17,570	15,250
水使用量 ^{*5)}	(千t)	311	323	295

*2) サニックスグループにおいて、温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度報告対象の拠点における報告数値を記載しています。

*3) 温室効果ガス排出量算定・報告・公表制度報告対象のCO₂排出量に加え、社有車使用におけるCO₂排出量より算出しています。

*4) 電気事業者別排出係数を用いて算出した電力由来のCO₂排出量を表記しています。なお、本年より過年度分も含め調整後のCO₂排出量としております。

*5) 水使用量の大半は、廃液処理工場・苫小牧発電所の工業用水量です。



社会 Social

■雇用・従業員(サニックス単体)

		単位	2019年度	2020年度	2021年度
雇用・人員	従業員数	合計	(人)	1,796	1,844
		男性/女性	(人)	1,535/261	1,555/289
	入社数	合計	(人)	351	273
		新卒/中途	(人)	52/299	57/216
	障がい者雇用	人数/比率	(人/%)	29/2.2	32/2.4
	外国籍従業員 ^{*6)}	人数	(人)	31	30
	定年退職者の再雇用 ^{*7)}	人数	(人)	100	124
	平均年齢		(歳)	42.5	43.6
平均勤続年数		(年)	9.3	9.2	
労働・休暇	平均総実労働時間	(時間/人)	2,399	2,366	
	平均有給休暇取得日数	(日/人)	9.2	11.7	
		(%)	53.6	63.4	
	育児休業取得者数	(人)	17	17	
介護休業取得者数	(人)	1	1		
労働安全衛生	T R I R(総災害度数率) ^{*8)}		2.51	1.63	
	L T I R(休業災害度数率) ^{*9)}		0.89	1.25	
	災害死者数	(人)	0	0	
人財開発	年間研修参加人数(延べ) ^{*10)}	(人)	956	523	

*6) 3月末時点で外国籍を保有する者を指します。

*7) 3月末時点の累計を記載しています。

*8) 20万延べ労働時間あたりの不休災害を含めた総労働災害の発生頻度。

*9) 20万延べ労働時間あたりの休業災害の発生頻度。

*10) 研修とは、当社人財開発部が主催する、自己研鑽を含む社員研修及び、事業部門別研修を指します。


社会 Social

■地域・社会貢献活動

			2019年度	2020年度	2021年度
出前授業の実施状況	人財開発部	(訪問件数)	2	2	1
		(対象人数)	390	26	190
	ラグビー部等 ^{*11)}	(訪問件数)	52	20	27
		(対象人数)	2,895	1,107	1,501
ブルガリアフェスティバルの実施状況 ^{*12)}		(来場者数)	12,508	—	3,720
サニックスプレゼンツイベントの実施状況 ^{*12)}		(参加チーム数)	334	20	217
		(参加人数)	2,757	500	1,888
サニックスワールドラグビーユース交流大会		(参加チーム数)	24	—	—
		(参加人数)	576	—	—
サニックス杯国際ユースサッカー大会 サニックス杯高校女子サッカー大会		(参加チーム数)	—	20 ^{*13)}	24 ^{*13)}
		(参加人数)	—	500 ^{*13)}	582 ^{*13)}
サニックスカップU-17国際ハンドボール交流大会		(参加チーム数)	16	—	12 ^{*13)}
		(参加人数)	320	—	185 ^{*13)}
サニックスCUP国際新体操団体選手権		(参加チーム数)	113	—	122 ^{*13)}
		(参加人数)	755	—	740 ^{*13)}
サニックス旗福岡国際中学生柔道大会		(参加チーム数)	138	—	56 ^{*13)}
		(参加人数)	890	—	309 ^{*13)}
SANIX CUP男子新体操競演会		(参加チーム数)	19	—	—
		(参加人数)	114	—	—
サニックスOpen新体操チーム選手権		(参加チーム数)	24	—	3 ^{*13)}
		(参加人数)	102	—	72 ^{*13)}

*11) 保育園・幼稚園・小学校でのタグラグビー授業、地域住民へのラグビー体験・健康教室も含めています。

*12) 2020年3月以降は、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、実施の見送り、または規模縮小などの対応を取っています。

*13) 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)感染拡大防止の観点から、国内大会として実施しています。


ガバナンス Governance

			2019年度	2020年度	2021年度
取締役の人数	社内	(人)	11	11	11
	社外	(人)	5	5	5
	総計	(人)	16	16	16
社外取締役比率		(%)	31	31	31
取締役任期		(年)	1	1	1
取締役会	開催回数	(回)	16	14	16
監査役会 ^{*14)}	開催回数	(回)	3	—	—
監査等委員会 ^{*14)}	開催回数	(回)	7	8	13
コンプライアンス委員会	開催回数	(回)	2	0	0
	委員数	(人)	15	15	15
内部統制委員会	開催回数	(回)	5	8	11
	委員数	(人)	14	14	14

*14) 2019年6月27日開催の第41回定時株主総会決議に基づき、同日付で監査等委員会設置会社へ移行しています。

マネジメント体制

取締役



代表取締役社長

むねまさ ひろし

宗政 寛 (1975年7月17日生)

2003年1月 当社入社
 2007年6月 取締役役員室付特命担当
 2013年6月 取締役副社長執行役員
 2017年1月 代表取締役社長、現在に至る
 (株)バイオン代表取締役社長、現在に至る
 2017年1月 (一社)サニックススポーツ振興財団代表理事、現在に至る
 2017年9月 宗政酒造(株)代表取締役会長、現在に至る
 2020年4月 (株)サニックスエナジー代表取締役会長、現在に至る
 2020年7月 (株)SEウイングズ代表取締役会長、現在に至る
 2022年6月 (公財)金子財団理事、現在に至る



取締役 常務執行役員

いなだ たけし

稲田 剛士 (1979年3月4日生)

1998年8月 当社入社
 2013年6月 常務執行役員HS事業本部関西地区本部部長
 2014年4月 常務執行役員西日本SE事業本部関西地区本部部長兼HS事業本部関西地区本部部長
 2016年12月 常務執行役員東日本SE事業本部副本部長
 2017年4月 常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部部長
 2017年6月 取締役常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部部長、現在に至る



取締役 常務執行役員

ますだ みちまさ

増田 道正 (1977年8月16日生)

2001年4月 当社入社
 2012年6月 取締役経理部長
 2015年6月 取締役常務執行役員経理部長兼IT推進担当
 2018年8月 (株)サニックス太陽光でんき代表取締役社長、現在に至る
 2019年11月 取締役常務執行役員管理本部副本部長兼エネルギー事業開発部長
 2022年6月 取締役常務執行役員コーポレート本部長兼管理本部部長、現在に至る



取締役 常務執行役員

かねこ けんじ

金子 賢治 (1951年10月2日生)

1970年4月 (株)西日本相互銀行(現(株)西日本シティ銀行)入行
 2008年6月 当社常務取締役事業戦略担当
 2008年10月 常務取締役事業戦略担当兼環境資源開発事業本部長
 2010年6月 常務取締役HS事業本部特別販売部(現法人営業部)部長
 2017年4月 取締役常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部副本部長兼特別販売部(現法人営業部)部長、現在に至る



取締役 常務執行役員

みずかわ こういち

水川 浩一 (1973年7月15日生)

1996年4月 当社入社
 2014年4月 執行役員西日本SE事業本部管理部長
 2016年10月 執行役員西日本SE事業本部副本部長兼管理部長
 2017年4月 常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部副本部長兼SE事業本部長
 2017年6月 取締役常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部副本部長兼SE事業本部長
 2022年6月 取締役常務執行役員PVE事業統括本部長兼PV事業本部長兼新電力事業部長、現在に至る



取締役 常務執行役員

たばた かずゆき

田畑 和幸 (1973年4月5日生)

2000年11月 当社入社
 2015年10月 西日本SE事業本部四国地区本部部長兼HS事業本部四国地区本部部長
 2016年1月 HS事業本部営業推進部長
 2016年5月 常務執行役員HS事業本部長
 2017年6月 取締役常務執行役員HS事業本部長
 2022年6月 取締役SE・HS・ES事業統括本部副本部長兼SE事業本部長兼HS事業本部長、現在に至る



取締役 常務執行役員

たけい ひでき

武井 秀樹 (1970年7月21日生)

1999年8月 当社入社
 2016年4月 執行役員環境資源開発事業本部部長兼管理部長
 2016年6月 常務執行役員環境資源開発事業本部長
 2017年10月 取締役常務執行役員環境資源開発事業本部長
 2022年4月 取締役常務執行役員環境資源開発事業本部部長兼資源リサイクル事業部長、現在に至る



取締役 執行役員

いのうえ もとい

井之上 基 (1967年1月1日生)

1989年4月 (株)西日本銀行(現株式会社西日本シティ銀行)入行
 2020年4月 同行西新町支店長兼福岡西ブロック長
 2022年4月 当社入社、本社付部長
 2022年6月 SE・HS・ES事業統括本部法人営業部営業推進部長
 2022年6月 取締役執行役員SE・HS・ES事業統括本部法人営業部営業推進部長、現在に至る



取締役

たかき てつお

高木 哲夫 (1950年7月15日生)

1974年4月 (株)大林組入社
 1979年9月 (株)高木工務店入社、取締役
 2003年8月 (株)ジョー・コーポレーション高木入社、取締役
 2006年7月 当社入社、HS事業本部顧問
 2012年1月 (株)サニックスエンジニアリング転籍、同社取締役
 2017年11月 当社転籍、技術部顧問
 2020年6月 取締役建設業務担当、現在に至る

2022年6月29日現在

取締役(監査等委員)



取締役(監査等委員)
うえの こういち
上野 宏一 (1970年7月31日生)

1994年11月 宇都宮司法書士事務所入所
1997年8月 (株)ナムコ(現(株)バンダイナムコエンターテインメント)入社
2014年5月 当社入社
2016年12月 法務部次長
2020年4月 法務部長
2021年6月 取締役(常勤監査等委員)、現在に至る



取締役(監査等委員)
こんどう いさむ
近藤 勇 (1955年7月7日生)

1980年5月 ナスステンレス(株)(現ナスラック(株))入社
1986年3月 宗政酒造(株)入社
1999年3月 宗政酒造(株)代表取締役専務
1999年7月 (株)グローバルアリーナ代表取締役社長、現在に至る
2010年8月 宗政酒造(株)監査役、現在に至る
2014年6月 当社社外取締役
2019年6月 当社社外取締役(監査等委員)、現在に至る



取締役(監査等委員)
かねこ なおき
金子 直幹 (1967年5月8日生)

2001年6月 (株)トヨタレンタリース福岡代表取締役社長、現在に至る
2005年5月 福岡昭和タクシー(株)代表取締役社長、現在に至る
2006年6月 福岡トヨタ自動車(株)代表取締役社長、現在に至る
2009年9月 (株)SEEDホールディングス代表取締役社長、現在に至る
2010年2月 昭和グループマーケティング(株)代表取締役社長、現在に至る
2010年5月 トヨタL&F福岡(株)代表取締役社長、現在に至る
2010年6月 九州朝日放送(株)社外取締役、現在に至る
2013年6月 トヨタカローラ福岡(株)代表取締役会長、現在に至る
2014年6月 昭和自動車(株)代表取締役会長、現在に至る
2015年6月 当社社外取締役
2019年6月 当社社外取締役(監査等委員)、現在に至る
2019年10月 福岡トヨベツト(株)代表取締役会長、現在に至る
2020年4月 トヨタモビリティサービス福岡(株)代表取締役会長、現在に至る
2022年2月 (一社)日本自動車販売協会連合会会長、現在に至る



取締役(監査等委員)
くぼた やすふみ
久保田 康史 (1946年2月5日生)

1968年4月 最高裁判所司法研修所入所
1970年3月 最高裁判所司法研修所修了
1970年4月 弁護士登録(東京弁護士会入会)明舟法律事務所入所
1980年4月 霞ヶ関総合法律事務所設立
同事務所パートナー弁護士、現在に至る
2013年3月 ロイヤルホールディングス(株)監査役
2016年3月 ロイヤルホールディングス(株)社外取締役(監査等委員)
2016年6月 当社社外取締役
2019年6月 当社社外取締役(監査等委員)、現在に至る



取締役(監査等委員)
やすい げんいちろう
安井 玄一郎 (1941年8月17日生)

1967年7月 山田商事(株)(現リックス(株))入社
1975年1月 同社取締役経理部長
1976年3月 同社代表取締役社長
1997年6月 当社社外監査役
2000年6月 リックス(株)代表取締役会長
2004年8月 同社取締役会長
2008年6月 同社取締役相談役
2012年6月 同社顧問
2019年6月 当社社外取締役(監査等委員)、現在に至る



取締役(監査等委員)
ばば さだひと
馬場 貞仁 (1954年4月3日生)

1978年4月 トヨタ自動車工業(株)(現トヨタ自動車(株))入社
1992年2月 トヨタ自動車九州(株)転籍
1998年1月 同社生産管理部生産企画室長
2001年4月 同社生産管理部長
2003年4月 同社経営管理部長
2003年6月 同社取締役
2007年6月 同社常務取締役
2011年6月 同社専務取締役
2014年6月 同社代表取締役副社長
2021年1月 同社エグゼクティブアドバイザー、現在に至る
2021年6月 当社社外取締役(監査等委員)、現在に至る
2021年6月 リックス(株)社外取締役(監査等委員)、現在に至る

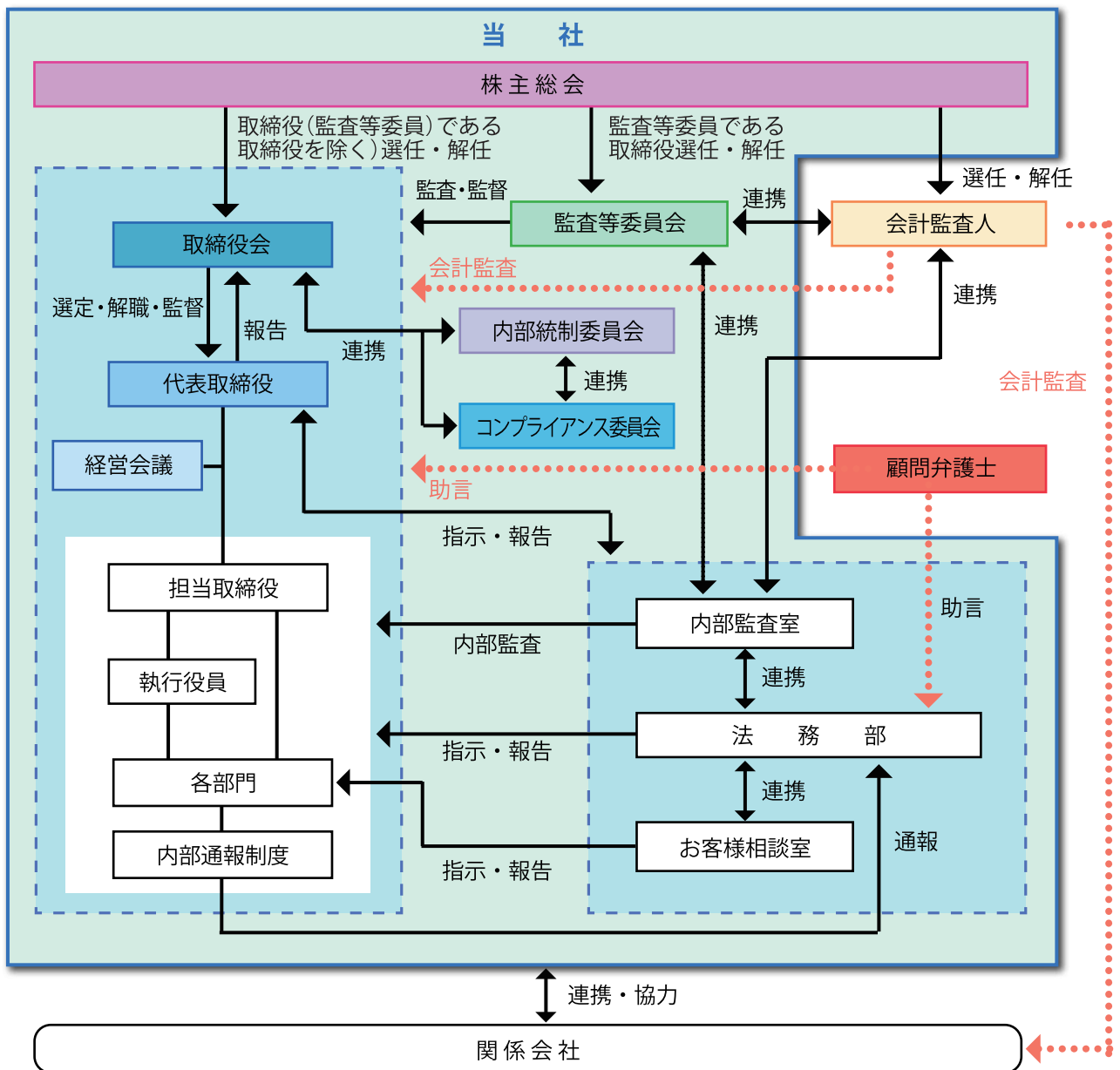
コーポレートガバナンス

サニックスグループでは、コーポレートガバナンスは、企業倫理に基づく社会的責任をもった経営のあり方を問われている重大な問題であるという認識のもと、企業価値の最大化、ならびに株主重視の経営を行うべく、意思決定の効率化、経営の監督機能、経営の公正性および透明性、コンプライアンス遵守などが十分機能する体制の構築を図るとともに、長期的な視点に基づいたコーポレートガバナンス体制を構築します。

■経営の健全性と意思決定の効率化を図るコーポレートガバナンス体制

サニックスグループは、さらなる企業価値向上に資するとの判断により、監査等委員会設置会社の形態を採用しています。構成員の過半数を社外取締役とする監査等委員会を設置し、監査等委員である取締役役に、取締役会における議決権を付与することで、取締役会の監督機能を高め、コーポレート・ガバナンスの一層の強化と経営の公正性、および透明性の高度化を図ります。また、取締役会が業務執行の決定を、広く取締役に委任できるようにすることで、業務執行と監督を分離し、意思決定の効率化を図ります。

■コーポレートガバナンス模式図 (2022年3月末現在)



■取締役会の役割

サニックスグループの持続的な成長および中長期的な企業価値の向上に資するため、適法かつ迅速に重要事項（経営計画や経営戦略）に対する適切な意思決定を行うとともに、監査等委員会と協働して取締役（監査等委員であるものを除く）および執行役員の職務執行を監督する。

■監査等委員会の役割

取締役の職務執行の監査・監督、会計監査人の選任・解任および不再任に関する議案の内容の決定ならびに監査報酬に係る権限の行使など、その他法令および監査等委員会規程により定められた事項を実施する。

■内部統制委員会

- ・内部統制の整備・運用を推進するとともに、有効性の評価結果の取りまとめを行う。
- ・サニックスグループの事業を取り巻く内外のリスク要因を見直し、取締役会に報告する。
- ・適正な財務報告を実現するため、監査等委員会と緊密に連携し、適時適切に意見交換を行い、内部統制の実効性を高める。
- ・委員長は取締役社長とし、各事業部門の本部長、管理本部長、総務部長、法務部長、経理部長他が委員として構成される。経営企画部内に事務局を置き、運営にあたる。

■監査体制（三様監査）

監査等委員は、経営会議等重要な会議に出席することで収集した各種情報を監査等委員会で共有することにより、取締役の職務遂行を監査・監督することとしています。また、会計監査人と緊密な意見交換を行い、内部監査及び内部統制関連部署とは、そのレポートラインに監査等委員会を加えることにより連携を密にし、適時・適切な監査・監督を実施します。

内部監査については、各部門及び各事業所における業務に関して監査を行う組織として社長直轄の「内部監査室」を設置し、会社が定める規定などの遵守状況や業務全般に関して妥当性、有効性、適法性について監査し、取締役社長及び監査等委員会に報告するとともに、随時関係部門に勧告、是正指導等を実施します。

■社外取締役の活動状況並びに出席状況（2021年度）

	出席状況		主な活動状況（期待される役割に関して行った職務の概要）
	上段：取締役会	下段：監査等委員会	
近藤 勇	16/16	100.0%	会社の代表取締役としての経営経験などから、中長期的視点に基づく経営に対する有益な助言ならびに、取締役会の機能および議論のあり方について有益な助言を行い、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場で、経営に対する監督機能を果たしている。
	13/13	100.0%	
金子 直幹	15/16	93.8%	会社の代表取締役としての経営経験などから、中長期的視点に基づく経営に対する有益な助言ならびに、取締役会の機能および議論のあり方について有益な助言を行い、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場で、経営に対する監督機能を果たしている。
	9/13	69.2%	
久保田 康史	16/16	100.0%	法律専門家としての経験と見識に基づき、特に経営全般・ガバナンス強化のための有益な助言を行い、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場で、経営に対する監督機能を果たしている。
	13/13	100.0%	
安井 玄一郎	16/16	100.0%	会社の代表取締役としての経営経験などから、中長期的視点に基づく経営に対する有益な助言ならびに、取締役会の機能および議論のあり方について有益な助言を行い、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場で、経営に対する監督機能を果たしている。
	13/13	100.0%	
馬場 貞仁	13/13 [※]	100.0%	会社の代表取締役としての経営経験などから、中長期的視点に基づく経営に対する有益な助言ならびに、取締役会の機能および議論のあり方について有益な助言を行い、業務執行を行う経営陣から独立した客観的立場で、経営に対する監督機能を果たしている。
	10/10 [※]	100.0%	

※社外取締役就任後の開催数。

■コンプライアンス委員会

業務運営の適正化を目的として、代表取締役社長を委員長、法務部長を副委員長とする「コンプライアンス委員会」を設置しています（詳細は次ページ参照）。

コンプライアンス・リスク管理

サニックスグループは、サステナブルな社会の実現に寄与する事業活動を行っている立場から、コンプライアンスを健全な企業経営の根幹と位置づけています。組織全体にコンプライアンスの意識を浸透させるため、新入社員研修カリキュラムにコンプライアンスに関する講義を含むほか、各事業部門の事業内容に関連する法令よりも厳しい基準となる「自主行動基準」を定め、その遵守に努めています。

■コンプライアンス遵守体制

■コンプライアンス委員会

サニックスグループでは業務運営の適正化を目的として、代表取締役社長を委員長、法務部長を副委員長、各事業部門主管部長およびその他選任委員を構成メンバーとする「コンプライアンス委員会」を設置しています。

2006年度以降、77回開催しています(2022年3月末時点)。また、当該委員会は必要に応じて取締役会や内部統制委員会と連携を図っています。

コンプライアンス委員会構成メンバー (2022年3月末現在)

委員長	代表取締役社長	副委員長	法務部長
S E 事業部門主管部長		H S 事業部門主管部長	
E S 事業部門主管部長		環境資源開発事業部門主管部長	
有機廃液処理事業部主管部長		新電力事業部門主管部長	
選任委員			

■通報制度

■内部通報制度

不法行為などの早期発見と是正を図り、コンプライアンス経営の強化に資することを目的として、内部通報制度を設けています。この制度は、サニックスグループ従業員に限らず、従業員の家族や建設業に係る協力会社など、幅広く利用することができます。2021年度は、国内外グループ全体で4件の通報を受け付け、すべて然るべき手順で、解決を図っています。なお、財務諸表に影響を与えるような内容はありませぬ。



建設業関係協力会社専用ページ(WEB)にも、相談窓口を設置しています。

■情報セキュリティ

個人情報保護

サニックスグループは、創業以来、多数の個人のお客様とお取引引きさせていただいています。そのため、当社グループは個人情報を適切に管理することを社会的責務と考え、「情報セキュリティ方針」とは別に「個人情報保護方針」を定め、役員・従業員および関係者に周知徹底を図り、個人情報の保護に努めています。

個人情報管理体制

個人情報については、当社グループが行う事業の範囲内で収集目的を明確に定め、その目的達成に必要な限度において適法かつ公正な手段によって行うものとし、管理する個人情報は、会社において処理されるすべての個人情報を対象としています。また、個人情報の管理体制として、個人情報保護方針の実施および運用に関する責任と権限をもつ個人情報保護統括管理者を設置し、その指揮のもとに、各事業本部に個人情報取扱管理者、各事業所に個人情報保護取扱責任者を配置することで、網羅的に管理を行っています。また、公平かつ客観的な立場にあり、監査の実施及び報告を行う権限をもつ監査責任者による定期的な監査の実施により、運用上のリスク評価、運用状況の監督をしています。

情報セキュリティに関する従業員教育

情報セキュリティ、ならびに個人情報の取り扱いについては全ての従業員に対する継続的な教育の実施が必要不可欠であると考え、サニックスグループでは入社時の研修・教育ならびに入社後も定期的にeラーニングを活用した教育を実施しています。また、情報セキュリティの重要性および必要性に関する確認テスト結果と、社内システムへのアクセス権限付与を連動させるなどの取り組みを通じ、教育内容の定着に努めています。

また、重要度の増す情報セキュリティ対策について、対象別・目的別に適切な教育プログラムを用意し、情報セキュリティ教育を実施します。



■サプライヤー（持続性のあるバリューチェーンの構築）

■ 安定的な調達に向けて

サニックスグループでは、サプライヤーにおける災害発生時や事故発生時、需給逼迫時などにおける調達リスクを軽減し、安定した調達を継続するために、国や地域のもつ固有のリスクや特徴などを加味した上で、

- ①品目ごとに設定した安全在庫数量の管理
- ②マルチサプライヤー化の推進
- ③代替品の検討
- ④物流ルートの把握

などを実施しています。

■営業活動におけるコンプライアンスの具体的な取り組み

■ 自主行動基準

法令遵守はもとより、コンプライアンスに準拠した質の高いサービスの提供を目的として、事業部門ごとに、各事業内容に即した「自主行動基準」を策定し、各事業部門内で共有しています。なお、関連法令の改正などの社会情勢の変化に応じ当該自主行動基準を適宜改定しています。

■ コンプライアンス推進協議会



(コロナ禍前の写真です)

B to C の事業を行う部門については、毎月営業店舗単位でコンプライアンス推進協議会を開催しています。営業活動に密接に関わる特定商取引に関する法律(特定商取引法)に留まらず、自主行動基準やお客様満足度向上などをテーマに全職種で意見を出し合いコンプライアンス意識の向上や定着を図っています。



ご家庭向けサービスにおける取り組みについて、自主行動基準の一部を、ホームページに掲載。

■ 訪問販売員教育



▲訪問販売員教育指導者資格証

訪問販売を行うH S事業部門では、全事業所の所長および全営業・顧客管理職について、公益社団法人日本訪問販売協会の定める「J D S A 認定教育登録」を推進しています(2022年4月末現在、255名が取得)。また、当登録制度の充実強化策として設けられている「訪問販売員教育指導者」を、社内に23名配置し(2022年3月末現在)、登録制度に係る教育の徹底および、教育レベルの維持を図っています。

〈J D S A 認定教育登録とは〉

販売員に対する教育を行い、その資質の向上を図ることを目的とする制度。公益社団法人日本訪問販売協会が定めた教育カリキュラムを履修し、試験に合格した販売員を登録するとともに、「J D S A 認定教育登録証」が交付される。

J D S A 認定教育登録 当社教育カリキュラム

教育項目		カリキュラム	受講形態	備考
専門	当社の歴史と社会的役割 / 当業界に必要な専門教育 (商品知識等)	会社の歴史・役割 (70分) 一般建築物 (140分)	一定期間に、各自、社内 のeラーニングにて、全カリ キュラムを受講した後、 テストを受け合格する。	テキストは当社で作成 し、公益社団法人日本訪 問販売協会の審査を受け たものを使用。
		シロアリ (70分×2) 基礎補修 (70分)		
		換気関連 (70分×2) 遮熱・断熱 (70分)		
標準	訪問販売員の心得 / 遵守すべき 法規制 / 関連確報の要点	特定商取引法・割賦販売法等 (360分)	当社にて集合研修。	

■BCP(事業継続計画)

サンニクスグループでは、地震、風水害などの自然災害、火災などの緊急事態に遭遇した場合に、従業員とその家族の安全を確保しながら事業資産の被害を最小限にとどめつつ、事業の継続あるいは早期復旧を図り、ステークホルダーからの信頼維持、会社の存続、ひいては社会経済の発展に資することを目的に事業継続計画を定めています。

〈サンニクスグループの災害時における基本方針〉

- (1) 従業員とその家族の生命・安全の確保を最優先とする。
- (2) 事業へのダメージを極小化し速やかに業務の早期復旧を図る。
- (3) 顧客との信頼関係を第一とする行動をとる。
- (4) サンニクスグループとして求められる社会的責務を遂行する。

定期的に各種取り組みを実施し、従業員の防災意識を向上を図るとともに、緊急事態への備えを強化しています。

〈取り組み例〉

- ・従業員に対する安否確認アプリの使用訓練
- ・災害時備蓄品の棚卸し
- ・各事業所の避難場所や緊急連絡先、避難経路の確認、更新
- ・従業員に対する防災に関する意識調査

なお、新型コロナウイルス対策については、2020年4月に、社内に新型コロナウイルス対策本部を設置し、対策を講じています。主な取り組みについては、下記をご参照ください。

<https://sanix.jp/corporate/pdf/20200525.pdf>

武雄工場(製造・物流拠点)におけるBCP防災訓練(2021.12.7)より



線状降水帯豪雨での水害を想定し、避難だけでなく、災害が起きた時の物資の移動も盛り込んで実施。

■製品等重大事故への対処

当社がお客様*に販売・提供した製品(他メーカー製造のものを含む)や施工サービスなどが原因で、重大な事故が発生した場合の対応について、「製品等重大事故対処規程」を定めています。

*消費生活用製品安全法で定められている一般消費者。

〈製品等重大事故対処 基本方針〉

- (1) 当社は、製品等重大事故において「お客様第一」を行動の基本方針とし、誠意ある対応に努める。
- (2) 製品等重大事故の原因が他者にある場合、事実を適正に扱い、当該他者の事故隠し、虚偽化もしくはそれにつながるような不正行為には加担・協力をしない。
- (3) お客様や第三者の人身に損害がなくとも「今後発生するかもしれない」というリスク認識の下で行動する。

製品等重大事故対処シミュレーション訓練(2022.3.9)より



事案発生時の初動対応を迅速かつ的確に実行するために、シミュレーション訓練を実施しています。

お客様宅で発生した火災について、「太陽光発電の周辺機器付近から火が見えた」との情報により、消防から連絡が入った想定。第一報を受けてから、関連部署等への報告・連絡、安全対策指示、緊急会議招集と一連の流れをシミュレーション。結果として見えた課題は、すぐに改善計画に反映しました。

