

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

(2021年3月末現在)



シロアリ消毒施工軒数

約 **810,000** 軒



給排水管維持管理施工件数
(防錆機器設置等)

約 **36,000** 件



太陽光発電販売・施工件数(自社施工分)

約 **46,000** 件

(うち住宅用約 18,000 件)

容量で約 1.3GW(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 **2,300,000** t



資源循環型発電

プラスチック処理量

約 **5,400,000** t

苫小牧発電所 発電量

約 **4,500,000** 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 **47,500** 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、トイレ等の防疫消毒実施(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・消毒等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、通過車両等の殺菌施工を実施(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)。



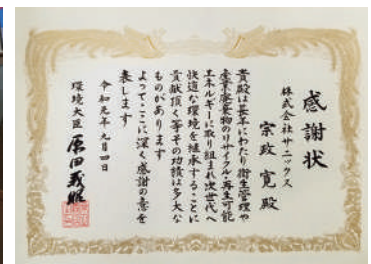
福岡県東峰村において、浸水住宅の床下泥土除去・防疫消毒等、復旧支援を実施(2017年)。



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)

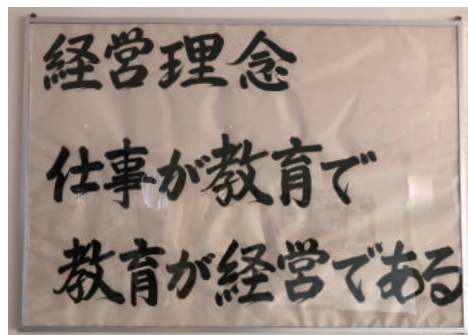
「人が品質」の実現へ。

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)及び、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」において、2018年度～2020年度の3年間で、計107回の研修(受講生延べ2,297名)を実施しています*。 *社内にて実施された全研修の累計受講者数。

100名クラスの受講が可能な講義室をはじめ、講義室は全6室。その他に大・小の会議室と宿泊施設は和室16室を備えています。

新型コロナウイルス感染症拡大防止対策にも、換気やバリアシールド設置等、細心の予防対策を講じています。

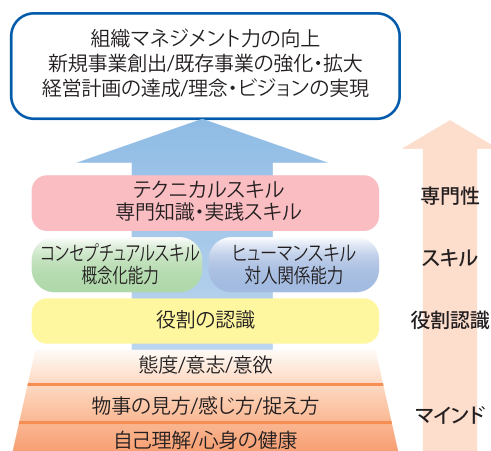
なお、研修期間以外には外部の方へ貸出も行っており、地域の少年ラグビーチームの合宿や企業研修の施設としても、活用いただいています。

段階的な能力開発で経営人財を育成～能力開発手法の展開～

単なるスキル向上だけではなく、「マインド」の醸成から能力開発は始まります。特長として、マインド醸成をねらいとしたプログラムを、すべての研修に組み込んでいます。

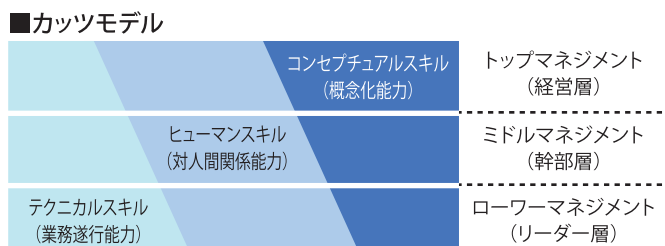
マインドとは、意志・意欲といった行動の原動力となるものだけでなく、物事をどのように捉えるか、見え方や感じ方、自分を理解すること、および心身が健康であることも含みます。

その原動力にしっかり働きかけること、また与えられた役割の認識力を高めることで、個々が内に秘めている潜在能力を引き出すよう、研修を展開しています。



豊富な種別の研修体系～各層に必要なスキルの定着～

研修は、新入社員向け、階層別、事業部門別、定着・育成の4種に分類されます。それぞれの役職や社歴、事業別ごとに重点をおく強化スキルを、カツモデル(「役職に応じて必要とされる能力」の割合を考えるフレームワーク)に置きかえ、戦略的に実施しています。



■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。

＜階層別研修＞

役職に応じた研修に加え、次世代のリーダー候補を対象とした研修を実施し、リーダーの育成に注力しています。

＜新入社員向け導入研修＞

全新入社員には導入研修、新規学卒入社者には、合計4回のフォロー研修を実施しています。

趣向を凝らした多様な研修カリキュラム

研修は、理論と実体の合致を要とし、さまざまな手法を用いたカリキュラムを取り入れています。



サニックスマインドを協働体感する登山研修

「途中で投げ出さなければ(諦めない・投げ出さない・やり通す)、頂に達し、達成感を味わうことができる」という仕事に臨む姿勢と、「同じ時、同じ場所、同じ思いを共有する」という絆づくりを登山に投影し、組織人としての共同体感覚を全員で協働し体感継承することを目的とし、研修に登山を取り入れています。 ※2020年以降は新型コロナウイルス感染症の影響により、代替のプログラムを実施しています。



ラグビー日本代表・藤井強化委員長を管理者研修の講師として招聘

管理者研修では当社ラグビー部元監督の藤井雄一郎氏(現ラグビー日本代表強化委員長)を招き、組織をどう創り上げるかを、チームの在り方・存在意義・監督から選手まで個々の役割という視点から、講演いただいています。国内最高峰のトップリーグで、チームの指揮を担った藤井氏のアプローチが、「サニックスグループ事業本体をどう渡り歩かせるか」を担う管理者へ大きな影響を与えています。



自社ラグビーチームによるチームビルディングを導入

自社ラグビーチームによる、チームビルディングを行っています。ラグビーチームのメディカルトレーナーによる健康増進プログラムや、ラグビーの疑似体験(タグラグビーやラグビーボールを使ったゲーム等)を通して、働く上での健康管理の重要さや組織論を学びます。



SDGsの理解浸透を全社教育で展開

当社グループの事業はすべて、SDGs達成に直結するものであることから、全従業員がその重要性を理解し、自身がその体現者であるという自覚をもつことが必要だと考えます。新入社員研修において、サニックスグループの理念・ビジョンの具体化をテーマに、SDGsに関する講義を行っています。

人に関するサステナビリティ(雇用)

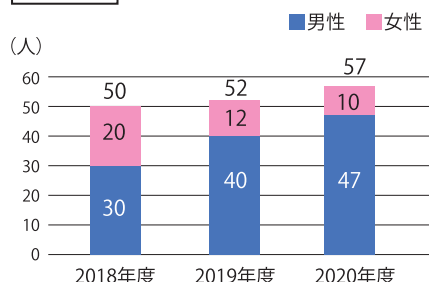
専門家集団を支える雇用体制

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)

※(株)サニックス単体

新規学卒



雇用サポート体制

新規学卒

メンター制度によるサポート

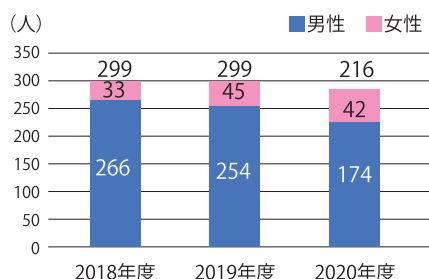


新規学卒の新入社員(メンティー)一人に対して、メンター(支援者)を付帯します。実務教育係ではなく、メンティーの心情や悩みなどに対して正面から向き合う心強い存在です。

円滑なコミュニケーションを促進するために、定期的なサポート面談や、在籍所属スタッフとの交流を促進する仕組みも整えています。

中途採用

※アルバイト・パート・契約社員を含む



中途採用

定年選択制によるライフプラン形成

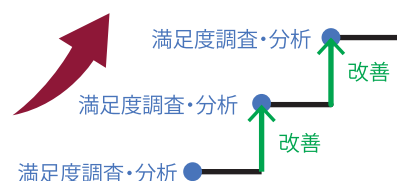


中途入社は、年齢10代~50代と、幅広く雇用しています。「人生100年時代」と言われる中、定年選択制(60歳または65歳)を採用しています。また、60歳以降の1年ごとの契約更新や、65歳以降の嘱託社員としての雇用適用等、従業員のキャリアやライフプランの形成に柔軟に対応しています。

従業員満足度調査

顧客満足度を高める上で、根底にある「従業員満足」の向上を図るべく、従業員満足度調査を実施しています。調査では、「働きがい」や「人間関係」など6指標に分類し、正社員を対象とした満足度調査を実施。定性的で実態が見えにくい指標を定量化することで現状を把握・分析し、改善に向けた対策を講じています。一例として、「個人によって業務量の偏りが発生している」という課題に対し、管理者研修における、知見・スキル取得の仕組み構築や、課題解決に向けたワーキンググループによる改善活動等を実施しています。

把握・分析・改善を繰り返し、満足度向上



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。

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。

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)。

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ことができます。

福利厚生サービス(Benefit Station)

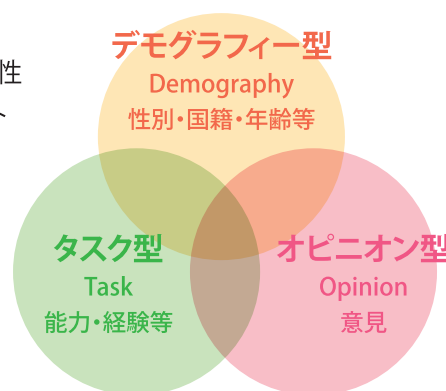
業界最大の会員制福利厚生サービスに入会しています。レジャー・グルメ・ショッピングなど、さまざまな場面で、特典を受けることができます。共済会と連携して、独自のサービスも用意しています。



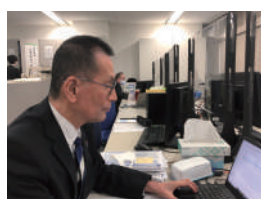
社内におけるダイバーシティの推進

「ダイバーシティ」とは、性別や人種に限らず、年齢、性格、価値観などの多様性を受け入れ、広く人財を活用することで、生産性を高めようとするマネジメントを指します。本来、ダイバーシティは、デモグラフィ型・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型のみが先行し、解釈の違いが生じていると考えます。

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デモグラフィ型に掛け合わせ、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。



Pick UP Human!



D T O

情報システム部
課長 小塩 清貴
(2012年 中途入社)

これまでに、情報システムの企画・開発・運用に携わる領域を経験しており、サニックスでは内部監査室を経て、現在に至っています。

2年前に60歳となり、定年延長選択制により、65歳まで定年を延長しました。社会や企業がDX（デジタルトランスフォーメーション）化していく中で、自社のDXを推進することはもちろんのこと、次世代を担う若年層を中心に、知見やノウハウを継承していくことを、目下の目標としています。最終的には、プロジェクトマネジメントを自らの力で推進し、新たなシステムを立ち上げることができる力をもち合わせた人材を創出していくことが、自身の使命であると、自負しています。

定年延長による再雇用在籍者：124名 (2021年3月末現在)



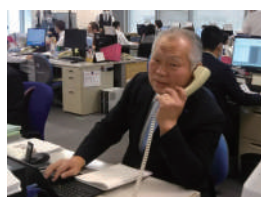
D T O

企画開発部
副主任 玲 玲
(2013年 新卒入社)

出生地は中国で、2009年に日本に来日し、大学院を経て、現在に至ります。企画開発部では、商品のバージョンアップや新規商品の開発等を行っています。また、言語能力を生かして、お取引先様との交渉や、使用する資料の作成を行ったり、資材の確保やコスト削減にも取り組んでいます。

日本文化にもすっかり馴染み、国籍の違いから生じる言語や文化の壁を感じることは、ほぼありません。遠慮なく意見が言え、自分を温かく受け入れてくれる上司や仲間を支えられて、日々楽しく過ごしています。今後は、自分が考案した商品を提案し、承認を得て、開発までできるようにしていきたいです。

外国籍の在籍者数：30名 (2021年3月末現在)



D T O

法務部
係長 早川 学
(1983年 新卒入社)

新卒1期生として37年間、サニックス一筋で勤務してきました。3歳の頃に小児麻痺を患い、足の筋肉が一部不自由な状態ですが、社内では誰もが同じ一人の人間として接してくれることで、障がい者という意識をほとんどもたずに仕事を行うことができている。大切なのは、自分ができること・できないことを明示することです。そうすることで周囲も理解し、受け入れてくれるのが、当社の良さです。

まもなく60歳を迎えますが、65歳までの定年延長も決定しました。まだ自分にも、会社に貢献できることがあると、これからも前向きに仕事を全うしていきたいと考えています。

障がい者法定雇用者数：32名 (2021年3月末現在)



D O

ラグビー部
(宗像サニックスブルース)
カーン・ヘスケス
(2010年入団)
※ニュージーランド出身

ラグビーはあらゆる国の文化が交わるスポーツです。その中でチームワークを発揮するために大切なことは、お互いの文化を尊重し周りの状況を受け入れることだと考えています。チームワークだけでなく何事にも一生懸命取り組むこと、規律を守ることを実践することで、将来を担う選手たちが私のような選手になりたいと思ってもらえるような存在になることを目指しています。ラグビーでキャリアを築き、家族を養い、一生懸命働くことの大切さを教え、どんなに苦しいときもポジティブでエネルギーに溢れ、一つひとつのプレーにベストを尽くすチームを創っていきたくと思います。



D T O

技術部
課長 尾方 礼治
(1999年 中途入社)

現在、太陽光発電の施工方法策定やシステム構築等を担当しています。太陽光発電の施工において必要となる第2種電気工事士について、従業員の資格取得を推進しています。今後は、第1種電気工事士の資格取得も、推進していきます。

サニックスの強みは、「ワンストップシステム」という、販売・施工・メンテナンスを通貫して請け負う仕組みにあり、アフターフォローまで行って、お客様への責任を果たせるものと考えます。施工だけでなく、点検・診断についても、技術力をもって、正確に実施できるよう、関連資格の積極的な取得を、会社として全面的に、バックアップしていく姿勢です。

電気工事士資格取得者 第1種：64名 第2種：229名
(2021年3月末現在)

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

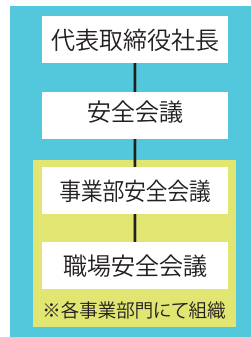
サニックスグループでは、従業員の安全と心身の健康は事業発展の礎であるという考えのもと、安全衛生への取り組みを企業活動の最も重要な基盤の一つと捉えております。安全で快適な職場環境の形成に努め、また、災害・事故の未然防止に向けて積極的に取り組んでまいります。

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・各協力会社訪問等)を設けています。2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、資料配付を行いました。

労働災害に関する目標と実績(2020年度)

【年間目標】

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、教育を通じて従業員の安全と健康意識の高揚を図り、従業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。

【基本方針】

- ・安全衛生教育を充実する
- ・長時間労働の撲滅により心身の健康を確保する
- ・慢性疲労を放置しない

【目標】

- ・労働災害は会社全体の問題と捉え、発生原因と再発防止策を水平展開し、類似災害の撲滅に努めることにより、労働災害に伴う休業4日以上発生を前年度対比10%以上減少させる。
- ・危険または有害な業務に従事する従業員には、事前に安全衛生教育を実施する。また従業員の「自律」を促す教育も展開し危険感受性を高める。
- ・長時間労働と労働災害、健康障害の関係性を理解させる。また疲労の蓄積が認められる者は医師との面談率を前年度対比10%以上向上させ、自らの健康確保にも留意させる。

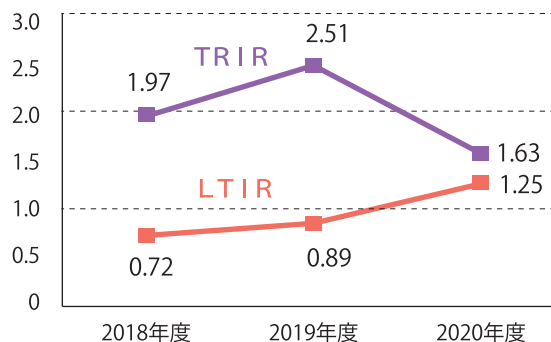
【重大災害被災者数】

2018年度	0人
2019年度	0人
2020年度	0人

【労働災害による死亡者数】

2018年度	0人
2019年度	0人
2020年度	0人

【総災害度数率(TRIR)・休業災害度数率(LTIR)の推移】



総災害度数率(TRIR)

$$\frac{\text{年度内の被労働災害者数}}{\text{総労働時間数}} \times 200,000$$

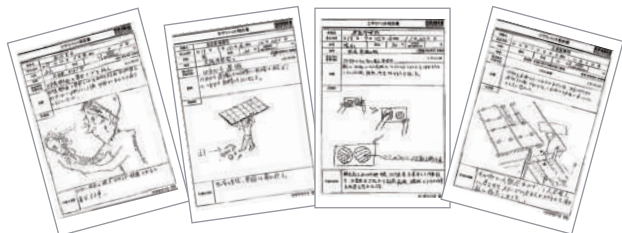
休業災害度数率(LTIR)

$$\frac{\text{年度内の休業を取得した被労働災害者数}}{\text{総労働時間数}} \times 200,000$$

安全衛生管理活動の事例

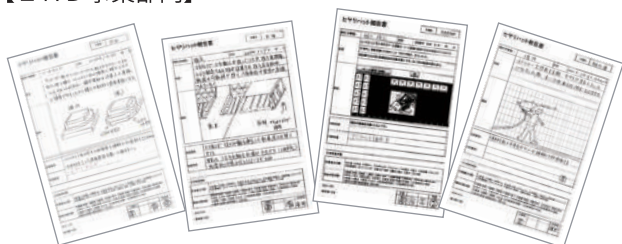
■ヒヤリハット事例の共有・活用

【SE・HS・ES事業部門】



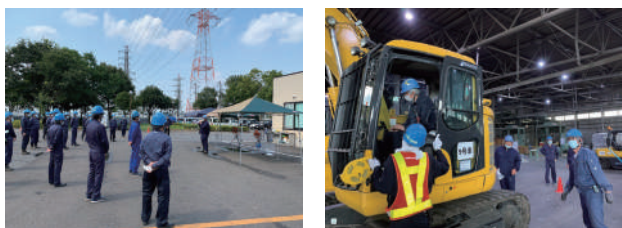
各事業所で随時記録した事例を事業本部に提出。2020年度は160件のヒヤリハット事例が集まりました。集まった事例の一部は毎月開催される安全衛生担当者会議で情報共有しています。

【ERD事業部門】



各事業所で随時記録した事例を、事業本部に提出。危険度の高い事例は、事業所で毎月開催する安全衛生会議で協議し、対策やルールを決めたり、設備的な安全対策を施したりしています。

■安全大会 (ERD事業部門)



2020年度は、「重機・フォークリフト・車両による事故防止」をテーマとして、各工場ごとに安全大会を開催。外部講師を招聘し、フォークリフトや重機の点検、運転、死角体験、衝撃テスト等の体験型講習により、全員が知識と意識を高めました。

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・ケアにつなげる他、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。2020年度は、高ストレス者なしと判断されました。

■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事業本部にて集約し、ユニークな取り組みなどについては5Sポスターで全事業所に紹介し、情報を水平展開しています。

また、各事業所の現場巡回クロスチェックを適宜実施し、自事業所では気づきづらい点などについて改善を行っています。

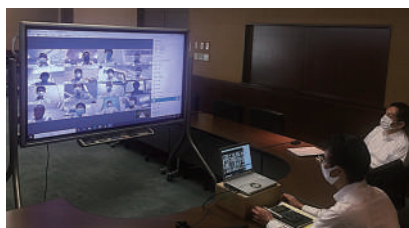
【SE・HS・ES事業部門】



【ERD事業部門】



■安全衛生担当者会議 (SE・HS・ES事業部門)



新型コロナウイルス感染症拡大防止の目的から、2020年7月度よりWEB開催をしています(写真は、2020年8月3日開催の様子)。

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。

■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。



目隠しシールを採用し、その場で回収する場合でも、本音で回答しやすくしています(HS事業部門のアンケート)。



WEBでも回答可能。



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しています(掲示物およびWEB社内報にて)。

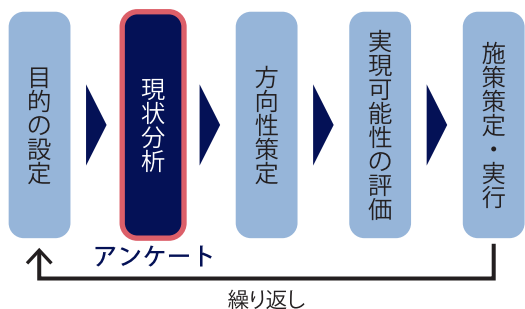
WEB社内報等で、従業員にフィードバック。

② お客様満足度向上アンケート

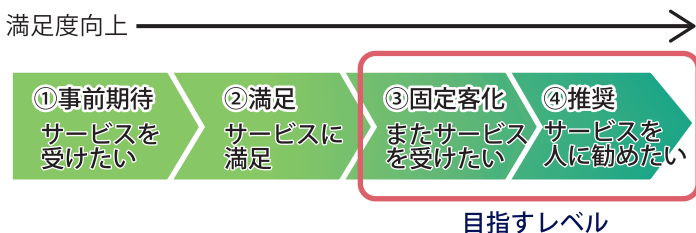
2018年度より、戸建住宅向けのお客様に対して、年1回のアンケート調査を実施しています。シロアリ消毒保証期間中のお客様から、ランダムに約5,500名様を抽出。郵送またはWEBで回答いただき、得られた回答を分析し、課題を解決する施策を策定・実施することで、以降の業務に反映させています。

※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

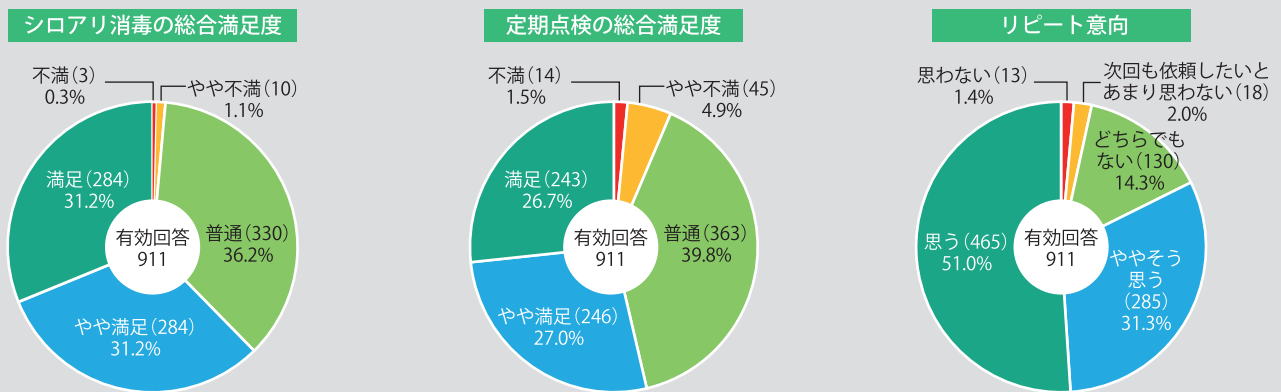


「お客様満足度向上アンケート」実施状況

	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)		
					シロアリ消毒	定期点検	レポート意向
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 ↗

※矢印は、前年比の増減。

2020年度アンケート結果(一部抜粋) ()内は回答者数



定期点検に対するご意見(自由記述)

満足度	ご意見(一部抜粋)
満足	<ul style="list-style-type: none"> 毎年きちんと定期点検のお知らせを頂き、実施してもらい、ありがとうございます。一般的には工事をしたきりの業者さんが多い中、サニックスさんは流石だなと感じております。 定期点検の案内、訪問時のマナー、また点検後の報告など、いつも丁寧に関わりやすく話していただけますので、全社員の方々に感謝です。
やや満足	<ul style="list-style-type: none"> 清潔感があり、説明もわかりやすい。 電話でのアPOINTは、留守電に残してもらえたらありがたい。
普通	<ul style="list-style-type: none"> 重点的に見てほしいところに対する事後の説明が、少し足りないような気がした。 訪問のハガキは届いていたが、電話でのアポの取り方が、「明日はいかがですか」と間近すぎて驚いた。
やや不満	<ul style="list-style-type: none"> 担当者により点検時間が違う。
不満	<ul style="list-style-type: none"> 約束時間に担当者が来ないことがあった。

アンケート結果を反映させた主な取り組みの例

アンケート結果の分析により、「定期点検の満足度」が、レポート意向(またサニックスに依頼したい)・推奨意向(知人に勧めたい)と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ました。

- ▶ 「点検内容」「点検の結果報告」について、具体的な施策を検討するために、「顧客満足度アンケートはがき」(左ページ)をリニューアルし、情報収集。
- ▶ アンケートはがきなどで得られたお客様のご意見を反映した施策を実施。

(ご意見例)

「家の周りを見てくれるのはいいが、一言、了解を取ってからしてほしい」「報告書の字が汚くて読みにくいです」「今回のアンケートで、気持ちを伝えられてよかった」

▶ 書類の電子化

- ▶ お客様のご意見をより多く汲み上げる仕組みの導入
 - ・「契約お礼の電話※」の専任スタッフ配置
 - ・お客様に対する「外部専門機関の相談窓口」の設置
- ※サービス提供前に、ご契約のお礼とともに、潜在的なご意見・ご要望の収集、不明点の解消を行うもの。サンキューコール。


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

サニックスグループは、スポーツの国際大会や文化イベントを実施し、ユース世代選手の育成の場、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）。

スポーツ大会で言えば、競技以外にも、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。



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) (2021年3月末現在)

42 カ国・地域から約 **47,500** 人

これら5大会については、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しています。

※スポーツ・フォー・トゥモロー(SFT)は、日本の官民連携によるスポーツ国際貢献事業。2014年から東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、世界のよりよい未来のために、世界のあらゆる世代の人々に、スポーツの価値とオリンピック・パラリンピックムーブメントを広げていくことを目指している。

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)サニッ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向の異文化・国際交流を図る。来日するカザンラック民族舞踊団は、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。

サニックス 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)サニッ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
(2019年までの累計参加者：13,000人)

サニックス杯 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3月は国内大会。
【主催：(一社)九州サッカー協会、(一財)サニッ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
(2021年までの累計参加者：7,300人)

2014年より、「サニッ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：1,220人)

サニックスカップ U-17国際ハンドボール交流大会

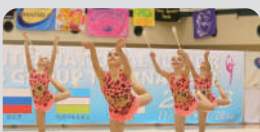
2008年から、毎年10月中旬に開催
【主催：九州ハンドボール協会、(一財)サニックススポーツ振興財団】



★ ■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
(2019年までの累計参加者：3,400人)

サニックス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：福岡県体操協会、(一財)サニックススポーツ振興財団】



★ ■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
(2019年までの累計参加者：10,150人)

2017年より、対象の年齢層を上げた「サニックス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：サニックスOpen485人、SANIXCUP男子410人)

サニックス旗 福岡国際中学生柔道大会

2003年から、毎年12月に開催
【主催：九州柔道協会、(一財)サニッ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
(2019年までの累計参加者：11,700人)

★マークの写真は©MasafumiONO

※いずれも、2020年においては、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、実施を見送りました。

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（サニックス創業者=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。



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）。

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。

■市民参加イベント



料理教室や園芸教室等、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生会。

■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きました。

サニックスワールドラグビーユース交流大会2019より



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シ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で、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)
- ◆エキシビションゲームは、見ていても興奮しました。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 (2019年大会より)

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いました。



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 (2019年大会より)

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、生活もともしる中で、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、観光も実施しました。



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(2019年大会より)

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(2019年大会より)

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、行いました。

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(2020年大会より)

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(2019年大会より)

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。競技大会の他、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のように行われる環境にいたことができ、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(52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、消防局等を対象に、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。

ラグビー部(宗像サニックスブルース)によるスポーツ・健康指導～小学校では教育課程として授業に定着～



サニックスはラグビー部「宗像サニックスブルース」を有しています(1994年創部)。当ラグビー部は、同じくサニックスを母体とする(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、2002年から福岡県宗像市の小学校を中心に、体育の授業でタグラグビーの指導を行っています。

この他、同市内を中心に、幼稚園・保育園の園児を対象としたラグビー訪問教室や、地域住民へのラグビー体験・健康教室等を実施しています。

※2020年度は、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

16校、1,260人(2019年度)
15校、952人(2020年度)

幼稚園・保育園ラグビー訪問教室

14園、669人(2019年度)
4園、105人(2020年度)

地域住民ラグビー体験・健康教室

22カ所、966人(2019年度)
1カ所、50人(2020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

福岡県宗像市の小学校と、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。通訳を行うなど、子どもたちとブルガリアをつなぎました。

※ブルガリアフェスティバルをきっかけに、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(61ページ参照)。2017年には、オリンピックのキャンプ地として、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	2018年度	2019年度	2020年度
廃プラスチック処理量	(千t)	329	288	266
廃棄資源を利用した発電量 ^{*1)}	(GWh)	140	258	247
ソーラーパネル	設置件数	(件)	1,832	1,636
	設置容量	(MW)	91	96
受託廃液の浄化処理量	(千t)	110	107	96

*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	2018年度	2019年度	2020年度
エネルギー使用量 ^{*2)}	(千GJ)	413	366	302
温室効果ガス排出量	Scope1 ^{*3)}	(t・CO ₂)	10,238	10,448
	Scope2 ^{*4)}	(t・CO ₂)	17,375	17,349
水使用量 ^{*5)}	(千t)	277	311	323

*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。

*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。2018年度、当発電所は北海道胆振東部地震の影響により稼働停止しています(2018年9月～2019年3月)。



社会 Social

■雇用・従業員(サニックス単体)

		単位	2018年度	2019年度	2020年度
雇用・人員	従業員数	合計	(人)	1,683	1,796
		男性/女性	(人)	1,446/237	1,535/261
	入社数	合計	(人)	349	351
		新卒/中途	(人)	50/299	52/299
	障がい者雇用	人数/比率	(人/%)	29/2.4	29/2.2
	外国籍従業員 ^{*6)}	人数	(人)	28	31
	定年退職者の再雇用 ^{*7)}	人数	(人)	84	100
	平均年齢		(歳)	42.8	42.5
平均勤続年数		(年)	9.8	9.3	
労働・休暇	平均総実労働時間	(時間/人)	2,454	2,399	
	平均有給休暇取得日数	(日/人)	5.3	9.2	
		(%)	30.5	53.6	
	育児休業取得者数	(人)	24	17	
介護休業取得者数	(人)	0	1		
労働安全衛生	TRIR(総災害度数率) ^{*8)}		1.97	2.51	
	LTIIR(休業災害度数率) ^{*9)}		0.72	0.89	
	災害死者数	(人)	0	0	
人財開発	年間研修参加人数(延べ) ^{*10)}	(人)	818	956	

*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

			2018年度	2019年度	2020年度
出前授業の実施状況	人財開発部	(訪問件数)	1	2	2
		(対象人数)	90	390	26
	ラグビー部等 ^{*11)}	(訪問件数)	36	52	20
		(対象人数)	2,104	2,895	1,107
ブルガリアフェスティバルの実施状況 ^{*12)}		(来場者数)	14,878	12,508	—
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)	371	334	20
		(参加人数)	3,322	2,757	500
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	24	—
		(参加人数)	576	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)	24	—	20 ^{*13)}
		(参加人数)	552	—	500 ^{*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	16	—
		(参加人数)	320	320	—
サニックスCUP国際新体操団体選手権		(参加チーム数)	115	113	—
		(参加人数)	721	755	—
サニックス旗福岡国際中学生柔道大会		(参加チーム数)	149	138	—
		(参加人数)	916	890	—
SANIX CUP男子新体操競演会		(参加チーム数)	18	19	—
		(参加人数)	107	114	—
サニックスOpen新体操チーム選手権		(参加チーム数)	25	24	—
		(参加人数)	130	102	—

*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) 2021年3月のユースサッカー大会は、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、国内大会として実施しています。



ガバナンス Governance

			2018年度	2019年度	2020年度
取締役の人数	社内	(人)	10	11	11
	社外	(人)	3	5	5
	総計	(人)	13	16	16
社外取締役比率		(%)	23	31	31
取締役任期		(年)	1	1	1
取締役会	開催回数	(回)	16	16	14
監査役会 ^{*14)}	開催回数	(回)	13	3	—
監査等委員会 ^{*14)}	開催回数	(回)	—	7	8
コンプライアンス委員会	開催回数	(回)	2	2	0
	委員数	(人)	16	15	15
内部統制委員会	開催回数	(回)	6	5	8
	委員数	(人)	13	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)
保有株式数 6,496,544株

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



取締役 専務執行役員
うめだ こうじ

梅田 幸治 (1965年10月28日生)
保有株式数 45,283株

1984年3月 当社入社
1994年11月 取締役HS事業本部関西地区本部長
2001年4月 取締役環境資源開発事業本部長
2002年6月 常務取締役環境資源開発事業本部長兼プラスチック事業部長兼営業部長
2018年4月 取締役専務執行役員経営全般担当兼開発生産本部長
2020年6月 取締役専務執行役員経営全般担当兼エネルギー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
いのうえ こうぞう

井上 公三 (1956年4月23日生)
保有株式数 17,299株

1979年4月 (株)三和銀行(現(株)三菱UFJ銀行) 入行
1995年8月 当社入社
1999年6月 取締役
2000年4月 常務取締役経営企画部長
2004年6月 常務取締役管理本部長兼経営企画部長
2018年8月 取締役常務執行役員企画本部長兼管理本部長兼経営企画部長
2021年6月 取締役常務執行役員管理本部長、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)
保有株式数 39,757株

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
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
2021年6月 取締役常務執行役員エネルギー事業開発部長、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)
保有株式数 5,212株

2000年11月 当社入社
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、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)
保有株式数 9,033株

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
2021年4月 取締役常務執行役員環境資源開発事業本部長兼有機廃液事業部長、現在に至る

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)
保有株式数 0株

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



こんどう いさむ

近藤 勇 (1955年7月7日生)
保有株式数 35,936株

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 当社取締役
2019年6月 当社取締役(監査等委員)、現在に至る



かねこ なおき

金子 直幹 (1967年5月8日生)
保有株式数 0株

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&F福岡代表取締役社長、現在に至る
2010年6月 九州朝日放送(株)代表取締役社長、現在に至る
2013年6月 トヨタカラー福岡代表取締役会長、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 当社取締役
2019年6月 当社取締役(監査等委員)、現在に至る
2019年10月 福岡トヨペット(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代表取締役会長、現在に至る

2021年6月29日現在



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)

保有株式数 5,233株

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事業本部副部長
 2017年4月 常務執行役員SE・HS・ES事業統括本部長
 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)

保有株式数 8,234株

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事業統括本部副部長兼SE事業本部長、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)

保有株式数 34,715株

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事業統括本部副部長兼特別販売部(現法人営業部) 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)

保有株式数 1,587株

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
 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 転籍、当社技術部顧問
 2020年6月 取締役建設業務担当、現在に至る



くぼた やすふみ

久保田 康史 (1946年2月5日生)

保有株式数 2,858株

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) 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)取締役(監査等委員) ※2020年3月退任
 2016年6月 当社取締役
 2019年6月 当社取締役(監査等委員)、現在に至る



やすい げんいちろう

安井 玄一郎 (1941年8月17日生)

保有株式数 10,000株

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 ※2015年10月退任
 2019年6月 当社取締役(監査等委員)、現在に至る



ばば さだひと

馬場 貞仁 (1954年4月3日生)

保有株式数 0株

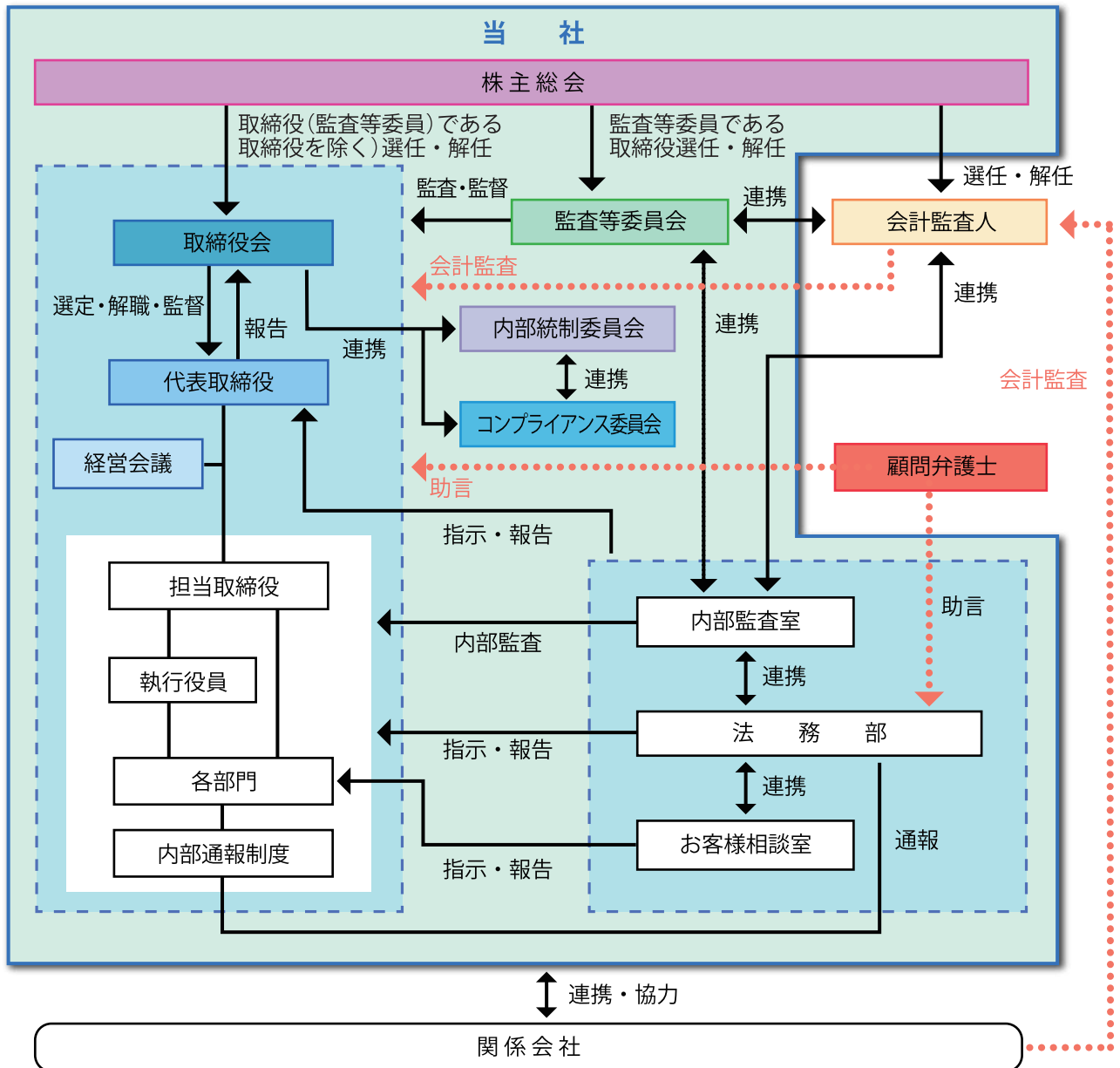
1978年4月 トヨタ自動車工業(株)(現トヨタ自動車(株)) 入社
 1992年2月 トヨタ自動車九州(株) 転籍
 1998年1月 同社生産管理部生産企画室長
 2001年4月 同社生産管理部長
 2003年4月 同社経営管理部長
 2003年6月 同社取締役
 2007年6月 同社常務取締役
 2011年6月 同社専務取締役
 2014年6月 同社代表取締役副社長
 2021年1月 同社エグゼクティブアドバイザー、現在に至る
 2021年6月 当社取締役(監査等委員)、現在に至る

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。



■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。
- ・委員長は代表取締役社長とし、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、取締役社長およ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（2020年度）

	出席状況		選任理由
	上段：取締役会	下段：監査等委員会	
近藤 勇	14/14	100.0%	事業法人の代表取締役として豊富な経験・実績・見識を有しており、これらの経験と実績を当社グループの監査・監督機能の強化に生かしていただくため。
	8/8	100.0%	
金子 直幹	12/14	85.7%	複数の事業法人の代表取締役としての豊富な経験をもとに企業経営に係る高い見識を有しており、これらの経験と実績を当社グループの監査・監督機能の強化に生かしていただくため。
	8/8	100.0%	
久保田 康史	14/14	100.0%	弁護士としての企業法務をはじめ法律全般に関する豊富な経験・実績・見識を有しており、これらの経験と実績を当社グループの監査・監督機能の強化に生かしていただくため。
	8/8	100.0%	
安井 玄一郎	12/14	85.7%	長年にわたり企業経営に携わり、経理財務部門の専門知識と高い見識を有しており、これらの経験と実績を当社グループの監査・監督機能の強化に生かしていただくため。
	6/8	75.0%	
松岡 弘明	11/14	78.6%	地場大手企業の代表取締役を務めるなど、企業経営に関する豊富な経験及び幅広い見識を有しており、これらの経験と実績を当社グループの監査・監督機能の強化に生かしていただくため。
	6/8	75.0%	

■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72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他、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(2021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

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社員に限らず社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。2020年度は、国内外グループ全体で9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等の取り組みを通じ、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等を加味した上で、

- 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、関連法令の改正等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



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。

■ 訪問販売員教育



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。さらに、販売員の登録制度に係る教育の徹底および、教育レベルの維持を目的に、「訪問販売員教育指導者」を社内に18名配置(2021年3月末現在)しています。

< 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した制度。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 教育カリキュラム

	教育項目	教育時間	教育方法・教材
標準	訪問販売員の心得について	6時間 +試験(30問)	集合教育およびeラーニングにて当社で実施。 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。
	遵守すべき法規制について		
	関連確報の要点について		
専門	当業界に必要となる専門教育(商品知識など)	10時間 +試験(20問)	
	当社の歴史と社会的役割		

■ 自治体の取り組みへの積極的参加

滋賀県野洲市が実施する「事業者向け出前講座」「事業者向け研修講座」に積極的に参加しています。なお、同市が日本で唯一導入している「訪問販売登録制度」に、サニックスは3番目に登録しています。



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。

