公開用

人的資本経営レポート(2026)

株式会社サンネット

©2026 SUNNET Corporation

目次

はじめに 社長メッセージ

I.　経営理念

II. 会社概要

III.人的資本経営の基本方針

1.重点取組領域① 個人の成長

2.重点取組領域② DX人材の育成

3.重点取組領域③ ESG経営の実践

1. 重点取組領域① 個人の成長
(1)人材育成の取り組み
(2)当社の人材マネジメント関連制度
(3)人材育成の運用サイクル
(4)等級制度
(5)事業領域の人材育成取り組み
(6)人材獲得

2. 重点取組領域② DX人材の育成
(1)当社のDX取り組みについて
(2)サンネット版DX人材像
(3)DX人材育成推進体制
(4)DXデザイナーの育成
(5)DXエンジニア育成
(6)DX領域の人材育成取り組み

3. 重点取組領域③ ESG経営の実践
(1)ESG経営の実践
(2)女性活躍の推進
(3)社員エンゲージメントの向上
(4)健康経営の実践
(5)地域への貢献
(6)風通しの良い職場作り

©2026 SUNNET Corporation

はじめに　社長メッセージ

私たちは、「経営ビジョン2027」のもと、地域に根差したプラットフォーマーとして、広島から地域や社会の未来創造に貢献するDXパートナーを目指しています。
そして、地域とともに100年その先の未来へ続く企業として、お客様や社会に新たな価値を提供し、安心・安全で持続可能な社会の実現に取り組んでいきます。
お客様の課題解決や未来創造への挑戦を続けるとともに、関連会社である株式会社広島情報シンフォニーと共に、地域の発展と活気ある地域社会創りに貢献してまいります。
こうした価値創造の原動力となるのは、一人ひとりの社員です。
当社は、人を最も重要な経営資本と位置付け、知識や経験、個性を活かしながら挑戦し、成長できる環境づくりを図り、人的資本経営を推進しております。



代表取締役社長

入佐 健一

©2026 SUNNET Corporation

Ⅰ. 経営理念

1　未来への「夢」をもち、「お客さまの満足」を第一義として、お客さまを創造し、
　拡げてゆくことによって、さらに豊かな社会の発展に貢献します。
2　深く技術を追求し、高付加価値の創造につとめます。
3　多彩な社員の個性を尊重し、人材の育成を図ります。
4　リーディングカンパニーとしての自覚を持ち誇りある行動をします。
5　収益性を高め、会社の発展と社員のゆとりある生活を実現します。

©2026 SUNNET Corporation

Ⅰ. 経営理念(私たちの宣言)

＜健康経営宣言＞

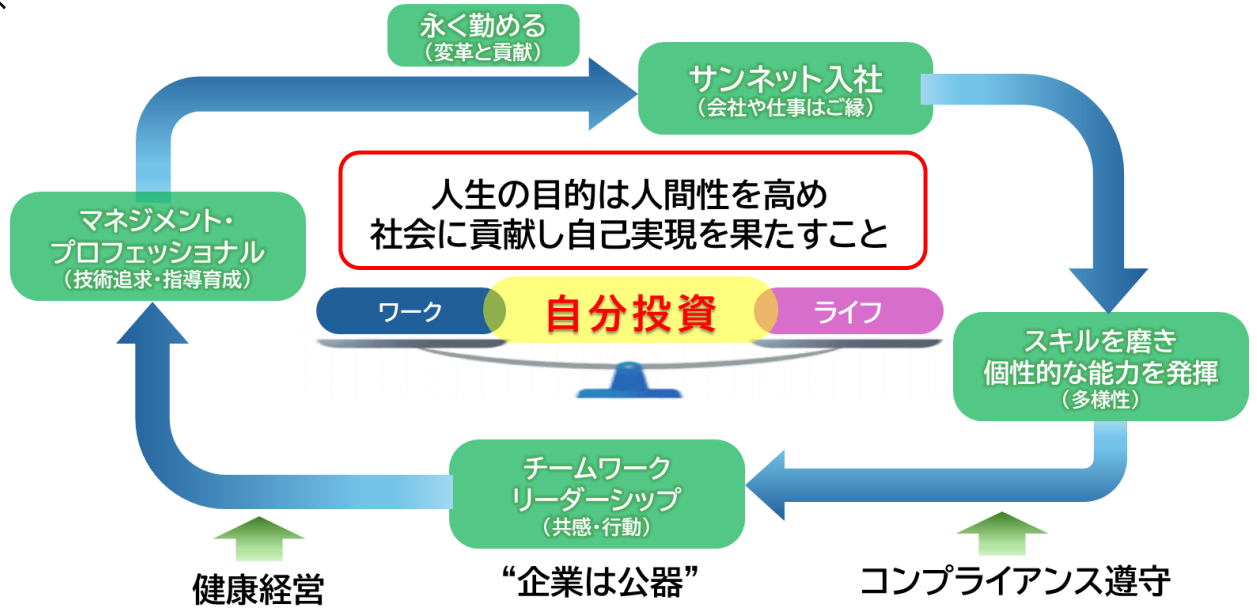
サンネットは創業以来『技術の追求と人材の育成』『社員の健康とゆとりある生活の実現』を経営理念の柱として活動してまいりました。
社員一人ひとりの健康で活き活きとした生活は、社員と家族を幸せにし、個々のパフォーマンスを最大限に発揮することにつながります。
私たちは社員と家族の心身の健康や安全を第一に考え、真のワークライフバランスの実現
～やりがいと豊かさの追求～ をスローガンに掲げ『健康経営』を強力に推進してまいります。

1. 多様性と和を大切にし、社員が互いに尊重し互いを高め合う企業文化を育む
2. 多様化する働き方ニーズへ対応し、働く環境の継続的改善をはかる
3. 産業医、産業保健師・看護師の適切な指導を受け、社員と家族の健康と仕事の両立をはかる
4. 最新のIT技術を活用し、健全で効率的な働き方で生産性と付加価値を高める

＜コンプライアンス宣言＞

私たちはサンネット社員としての誇りをもち、企業活動ならびに社会生活のすべてにおいて法令と社会規範を順守し 社会的責任を果たすことにより、公平公正、安心安全で豊かな社会の実現に貢献します

1. 法令および社会規範のほか社内ルールを整備し徹底します
2. 人権、人格、多様性を尊重し いかなる理由であってもあらゆるハラスメント行為は容認しません
3. 地域社会への貢献と地球環境の保全に努めます



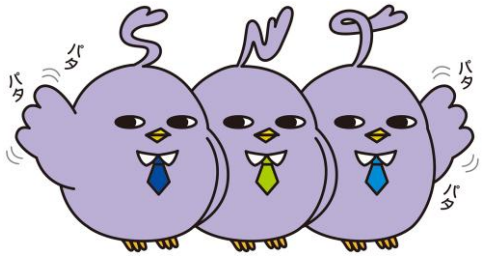
©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(1). 会社概要

設立年月日	昭和37年11月15日(1962年11月15日)		
会社商号	株式会社サンネット (英文:SUNNET Corporation)		
	[法人番号 1240001012779]		
資本金	6,000万円	売上高	134.2億円(2025年度決算)
株主	日本電気株式会社51.0%、その他49.0%		
従業員数	380名		
	2026年4月1日現在		
関連会社	株式会社広島情報シンフォニー		
所属団体	一般社団法人 情報サービス産業協会(JISA)		
	一般社団法人 広島県情報産業協会(HIA)		
	NEC情報サービス事業グループ(NEC-NETグループ)		

役員

代表取締役社長	入佐　健一
取締役会長	山口 隆法
常務取締役	河野 正信
	保井 雅之
取締役	津間 正行



マスコットキャラクター「サンネットリ」
弊社創業60周年を記念して「マスコットキャラクター」が誕生しました。
このマスコットキャラクターは社員公募20作品の中から、社員の投票で選ばれました。

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(2). 公的資格・認証・認定

ISO9001品質マネジメントシステム

一般財団法人日本品質保証機構(略称:JQA)から、品質保証規格である「ISO9001品質マネジメントシステム」を認証取得しています

ISO/IEC27001 情報セキュリティマネジメントシステム

一般財団法人日本品質保証機構(略称:JQA)から、ISO/IEC27001を認証取得しています

プライバシーマーク

一般社団法人日本情報経済社会推進協会(略称:JIPDEC)から、「プライバシーマーク」を付与認定取得しています。

DX認定 DX認定制度

当社は経済産業省が定めるDX(デジタルトランスフォーメーション)認定制度に基づき「DX認定事業者」として認定されました。
DX認定制度とは、国が策定した指針を踏まえ「企業がデジタルによって自らのビジネスを変革する準備ができている状態」になっている事業者を認定する制度です。

2026 健康経営優良法人
KENKO Investment for Health
大規模法人部門

健康経営優良法人認定制度は、地域の健康課題に即した取組や日本健康会議が進める健康増進の取組をもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。
当社は、「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる法人」として、大企業部門で5年連続で認定されました



「ひろしま型地域貢献企業認定制度」とは、地域社会への貢献に積極的な企業を広島市が認定する制度です。
当社の地域貢献活動が広島市に認められ、2025年9月に「ひろしま型地域貢献企業」として認定されました。

JISA 低炭素化社会実行計画

一般社団法人情報サービス産業協会(JISA)のJISA低炭素化社会実行計画の趣旨に賛同し、「ESG経営の実践」の一環として2023年9月より参加しております。

パートナーシップ構築宣言

中小企業庁の取組として、取引先と共存共栄の関係を見える化することにより、取引先との公正・適正な取引につなげる「パートナーシップ構築宣言」が実施されています。
「ESG経営の実践」の一環として、中小企業庁の取組に賛同し、2023年9月より宣言書を公表しております。

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(3). 一目で分かるサンネット　会社詳細情報

従業員構成

［2026年3月末時点］

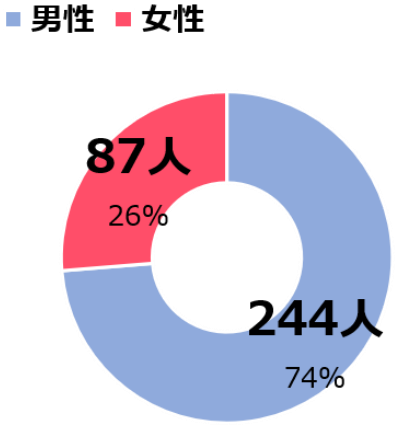
総従業員数
364人
（含む非正規33人）

総額人件費
30.6億
（正規のみ）

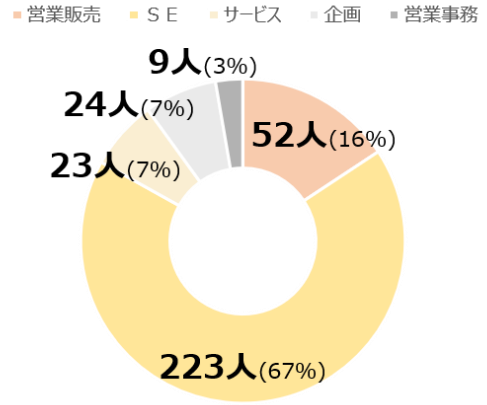
平均勤続年数
14.6年
（正規のみ）
前年から悪化

離職率
4%
（正規のみ）
前年から改善

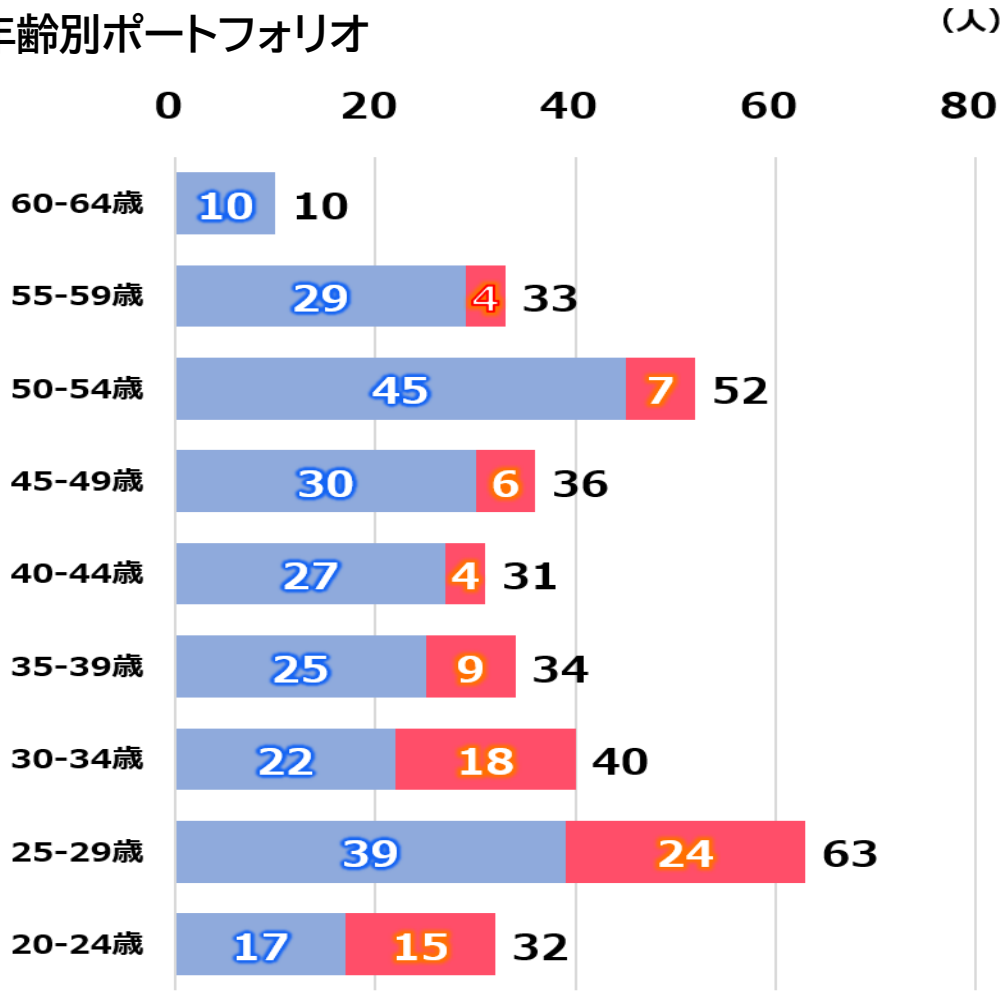
男女別ポートフォリオ



職種別ポートフォリオ



年齢別ポートフォリオ



©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(4). 一目で分かるサンネット　会社詳細情報

労働環境

［2026年3月末時点］

待遇

平均残業時間



21.3H
（正規のみ）
4.6H
（非正規のみ）

有給休暇消化率



71.1%
（正規のみ）

女性の育休復帰後就業継続率



100%
（正規のみ）

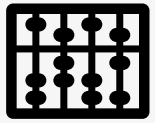
ダイバーシティ

女性管理職比率と人数



6人(5.9%)
（正規のみ）

男女間賃金格差



77.4%
（全体）
76.2%
（正規のみ）
70.2%
（非正規のみ）

定年再雇用率



90%
（正規のみ）

人材育成

教育投資総額



117.1百万
（労務費を含む全体）
27.9百万
（外部講習のみ）

1人当たりの教育投資額



32万/人
（労務費含む全体）
7.6万/人
（外部講習のみ）

福利厚生費総額

465.5百万

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(5). 一目で分かるサンネット　会社詳細情報

労働環境　[2026年3月末時点]

● 安全衛生とコンプライアンス

労災認定された件数と発生率



0 件

倫理・コンプライアンス研修の総出席者数



351名

第三者に解決を委ねられた係争



0 件

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(6). 一目で分かるサンネット　会社詳細情報

人的資本経営の成果

［2026年3月末時点］

労働生産性

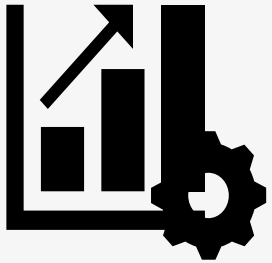
14.2百万/人



（全体）

従業員1人当たりの売上高

34.3百万/人



（全体）

エンゲージメント（総合スコア）

26.8%

（FY23実施結果 NPS -73.2から算出）



（正規のみ）

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(7). 一目で分かるサンネット　会社詳細情報

福利厚生

［2026年3月末時点］

健康・医療関連

- 健康診断（人間ドック等）
- 産業保健師による相談窓口
- 治療と仕事の両立支援

勤務制度

- フレックス勤務制度
- 在宅勤務制度
- 育児短時間勤務制度
- 介護短時間勤務制度

社内イベント

- 新人歓迎ソフトボール大会
- SNTプロジェクト成果発表会
- 互助会イベント（carp観戦・大忘年会等）

休暇制度

- 時間単位休暇
- 積立休暇制度
- 各種特別休暇制度

育児・介護支援

- 育児休業制度
- 介護休業制度
- 子の看護等休暇・介護休暇

財政的支援

- 慶弔見舞金
- 確定拠出年金
- 全国情報サービス産業企業年金基金

住宅関連

- 借り上げ社宅制度

教育・自己啓発

- 資格取得支援制度
- 研修受講支援制度

ハラスメント

- 全社相談窓口
- コンプライアンスホットライン

その他

- 永年勤続表彰
- 完全週休二日制
- 団体保険（死亡保障）

©2026 SUNNET Corporation

Ⅱ-(8). 事業の紹介

情報システムの企画・立案から開発・保守サービスに至るまで、コンピュータシステムの全領域にわたりサービスを提供する総合情報サービス企業です

公共機関向け事業

自治体を取り巻く環境の変化をいち早くキャッチし、その時代に沿ったICT技術を駆使して包括的に自治体業務をサポートします。当社のサービスをご利用いただくことにより、行政サービスの一層の向上および行財政事務の効率化が実現できます。また、アフターフォローも万全で、安心して「新たな住民サービスの企画・提供」に注力していただけます。

医療機関向け事業

医療を取り巻く環境は、「個々の施設内の電子化」から、「地域における医療福祉連携の情報化」に拡大しています。

当社は、NECの医療機関向けパッケージシステムを中心に、医療情報システムの構築をはじめ、ネットワーク環境の整備やセキュリティ対策を通じて、医療介護分野の情報化に対応します。

民間企業向け事業

流通業・製造業・サービス業を対象に、コンサルティングから運用まで幅広いニーズに対応し、様々な企業の経営課題を解決します。また、安心・安全かつ戦略的・効率的なICT基盤を実現するネットワーク・情報セキュリティ・クラウドサービス、保守・運用サービスをご提供します。

首都圏・関西圏事業

システム開発における豊富な知識と経験を活かし、業種ごとに企画から開発・サポートまで、お客様によりご満足いただける最適のソリューションをご提供します。

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ. 人的資本経営の基本方針

経営ビジョン2027

私たちは「DXの未来を広島から」のスローガンのもと顧客や社会の未来創造に貢献するDXの担い手として地域に根差したプラットフォーマーとなり、持続可能な社会を実現する。

人的資本経営の基本方針

経営ビジョン2027実現に向けた人材育成・事業活動を行います。

個人の成長を優先課題として、優秀なDX人材の輩出とESG経営を実践することで、業界や地域の枠を超えた社会課題解決型のデジタルプラットフォームサービスを創出します。

重点取組領域①
個人の成長

- 個々の才能を伸ばすことで人的資本の価値を最大化しながら、社員のキャリアを作る支援もします

重点取組領域②
DX人材の育成

- 当社DX人材像を「DXデザイナー」「DXエンジニア」として定義し、それぞれの人材育成に取り組みます

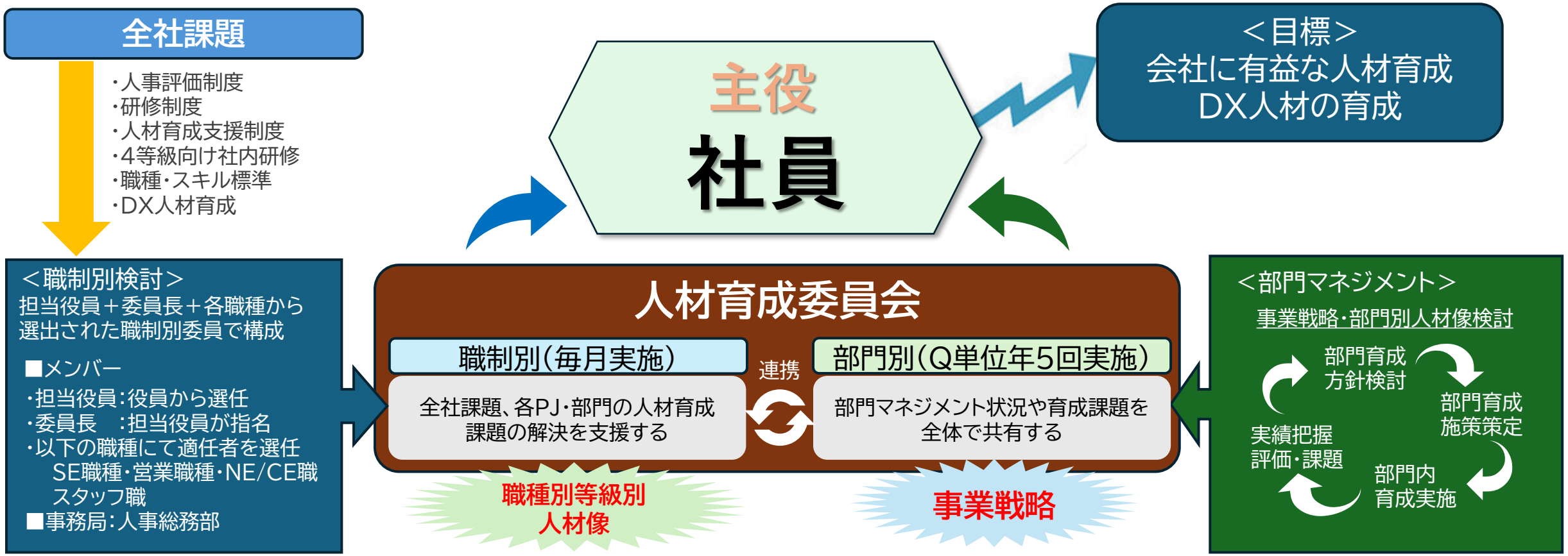
重点取組領域③
ESG経営の実践

- E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)の観点でマテリアリティ(重要課題)を設定し、女性・シニアの活躍や風通しの良い職場作りなどを実践します

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-1-(1). 人材育成の取り組み

■人材育成委員会は、私たち社員一人ひとりの成長を支えるために活動しています。
社員のスキルアップやキャリア形成にもつながる取り組みとして、会社や各プロジェクト・部門から出てきた
“人材育成に関する課題”を整理・検討し、より良い育成の仕組みづくりに取り組んでいます。



©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-1-(2). 人材育成支援制度と人事報酬制度の連動

■当社の人材マネジメントに関する制度の概念図は、以下の通り人材育成と人事報酬の二本立てで構成されます

◆人材育成支援制度

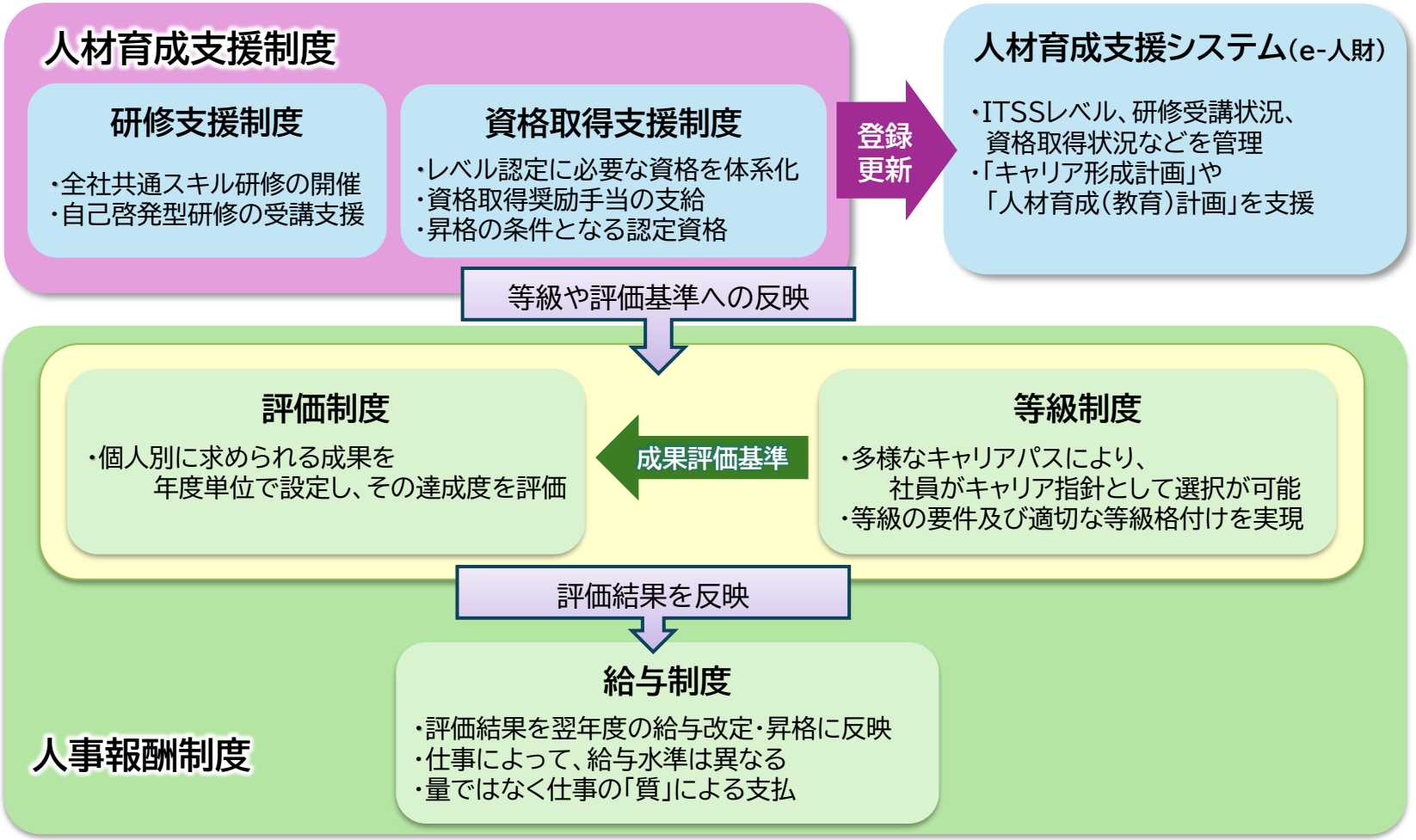
研修受講における社員個人の費用負担を軽減する「研修受講支援制度（予算8万円/人 ※FY25実績7.6万円/人）」と、資格取得時に奨励手当を支給する「資格取得支援制度（資格ごとに1～30万円の報奨金を設定）」などを設けています。

社員の成長のためにもぜひ積極的な活用を期待します。

◆人事報酬制度

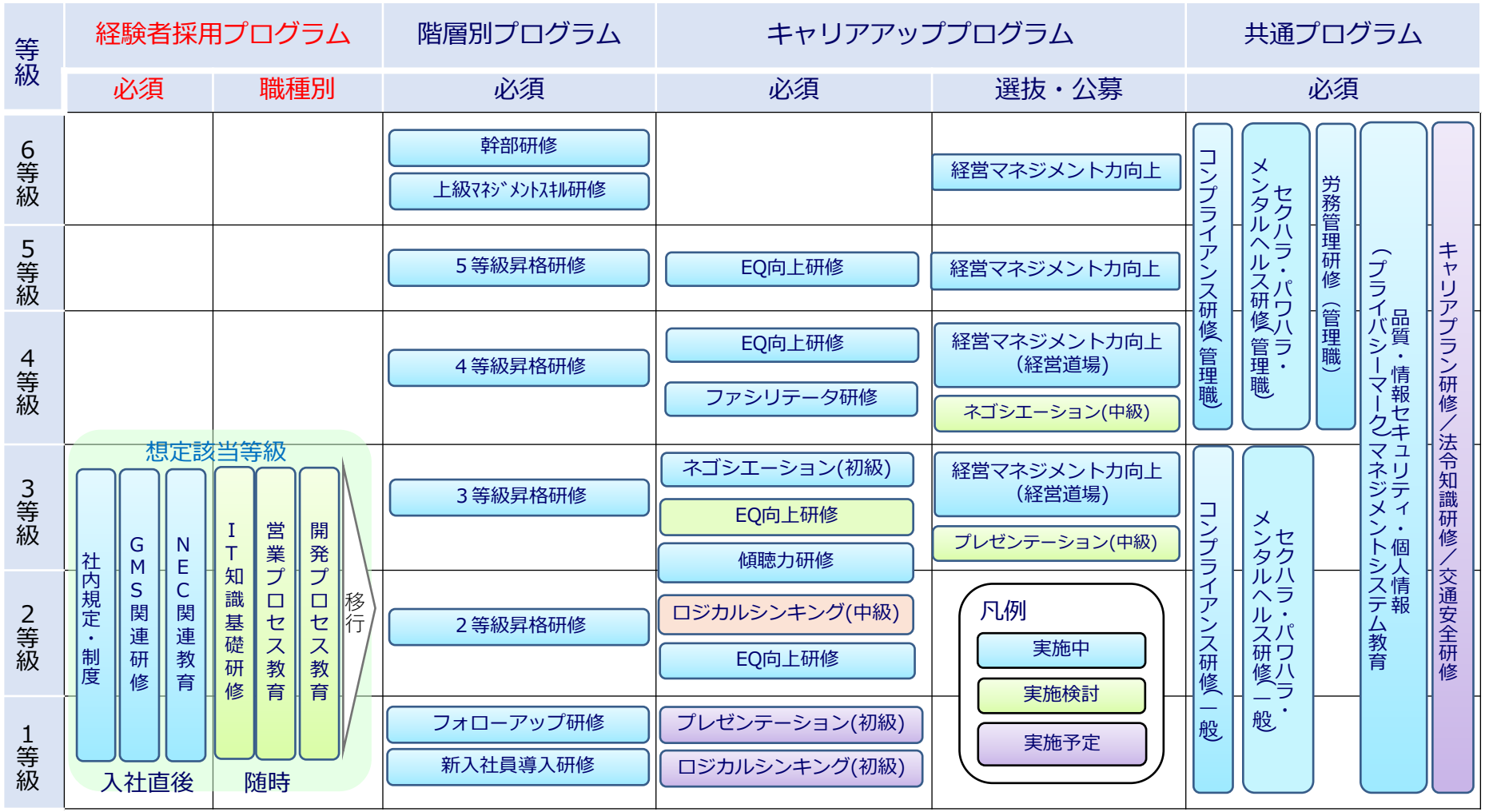
等級制度に対して定められている「SNT VALUE FILE」をベースに評価を行い、最終的には評価結果を反映し給与制度へと連携していきます。

事業環境の変化に合わせて
評価制度の見直しをおこないます



©2026 SUNNET Corporation

＜補足＞全社共通スキル研修



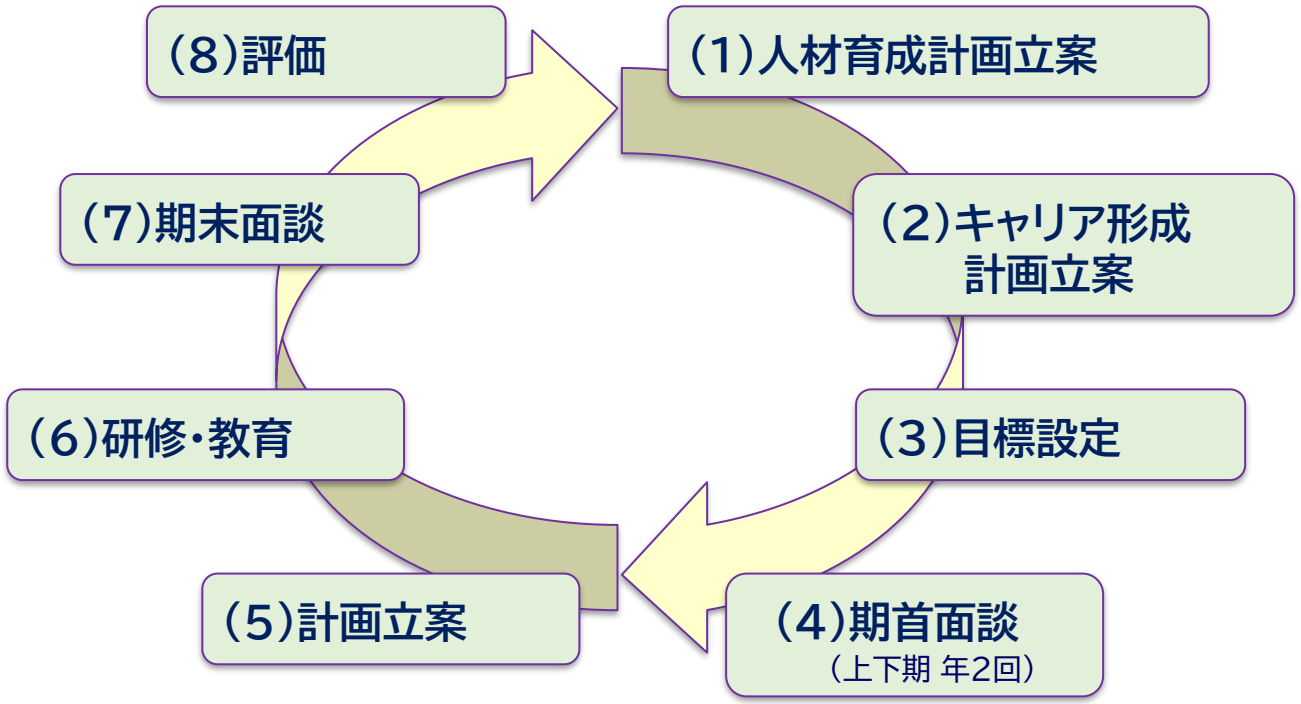
©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-1-(3). 人材育成と評価のサイクル

■事業部の方針に沿って、自分の成長やキャリアについての計画を立てたうえで、具体的な個人目標に落とし込みます。
その目標をもとに、上司との定期的な面談を通じて振り返りや改善を行いながら、PDCAサイクルを回していきます。

(1)事業部戦略にもとづいた事業部人材育成計画を立案します。
(2)職種毎に設定したキャリアパスにもとづき個人のキャリア形成計画を立案します。
(3)事業部の人材育成計画やキャリアパスなどを踏まえ個人目標を設定します。
(4)期首面談を行い、当期の事業部戦略確認と個人目標の確認をします。
(5)個人目標達成の為、計画を立案します。
(6)研修・教育又は資格取得を行います。
(7)期末面談を行い、結果の確認と次の目標を設定します。
(8)計画した実施結果を元に評価を行います。

短いスパンで育成を図るために
1on1の多様化・高度化にも取り組みます



©2026 SUNNET Corporation

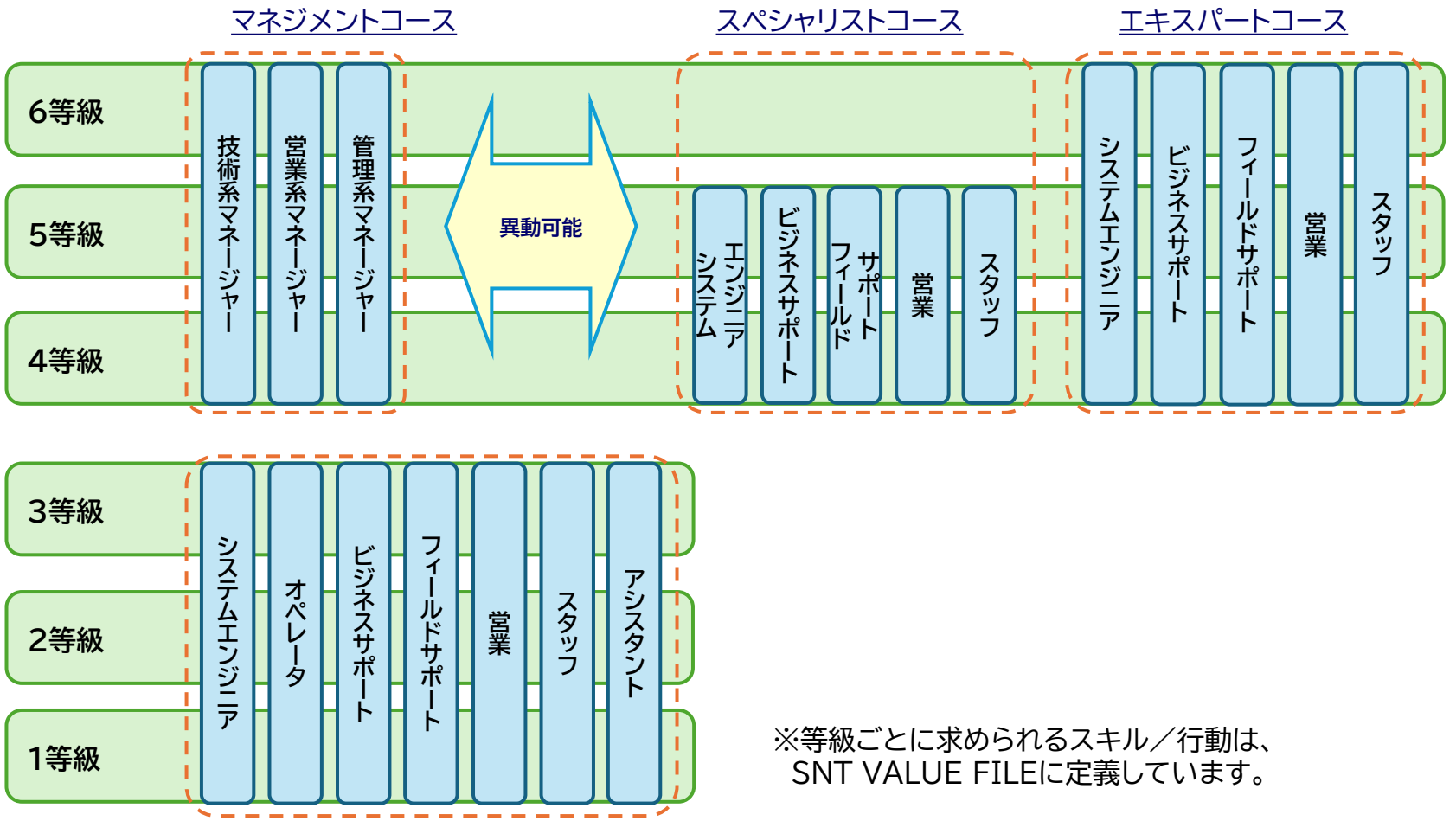
Ⅲ-1-(4). 等級制度

■当社は、組織力(総合力)を維持向上させるための様々な職種と職種別の等級制度を定めています。

◆マネジメントコース
組織及びチーム等を適切にマネジメントするとともに、組織や顧客のニーズを満たす開発・企画を行うコース
組織及びチームにおいて、その単位での目標達成が求められる

◆スペシャリストコース
特定領域の専門性を発揮して、組織や顧客のニーズを満たすサービスを提供するコース
担当業務において、安定的な業績をあげることが求められる

◆エキスパートコース
「役職定年に関する規程」に基づき、後任者への引継、管理職及びスペシャリスト職の補佐及び後継者の指導育成を行う
4等級者以上に適用し、その場合は管理職及びスペシャリスト職に準ずる役割、あるいは補佐役を担う



※等級ごとに求められるスキル／行動は、
SNT VALUE FILEに定義しています。

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-1-(5). 事業領域の人材育成取り組み

■今ある事業については、まずは働きすぎの状態を改善し、利益をしっかり出せるようにすることを優先していきます。
無理に売上を増やすことは考えず、事業を安定して進めるために必要な人材の確保と、育成に力を入れていく方針です。

AsIs 2025
人員 318名

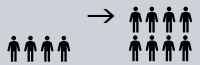
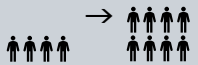
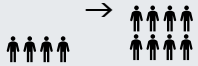
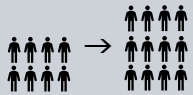
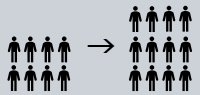
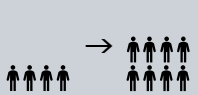
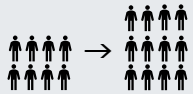
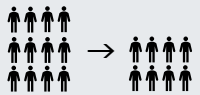
必要な人材像

スキル	マーケティング、セールス、SE、NE、CE、BPO各スキル
知識	NW、セキュリティ、顧客業務知識、各種製品知識
行動	1-2等級:確実な行動、3等級:リードカ、4-5等級:マネジメント力

ToBe 2027
人員 345名

追加で必要な人材像

スキル	コンサルタント、ITアーキテクト各スキル
知識	AI等新技術・新製品関連・顧客事業等知識、サイバー対応
行動	イノベーション志向

Role （ITSS職種） ※1	Lv1-Lv2 ※2	Lv3-Lv4	Lv5-Lv7	取り組み
3.コンサルタント 4.ITアーキテクト				市場の多様化に伴い、コンサルタントやITアーキテクトの役割がますます重要になってきています。社内での育成が難しい場合には、他社との連携も視野に入れながら、必要なスキルや人材を確保していく方針です。
5.プロジェクト マネジメント				PJを安定して進めていくために、プロジェクトマネージャーとしてのスキルをさらに高めることが求められています。今後は、中級レベルのPMとしての力をしっかり身につけたうえで、より高度なマネジメント力を養うための育成にも力を入れていきます。
6.ITスペシャリスト				ITPFエンジニアは今、社内でも人手が足りておらず、早急に育成が求められています。市場でもニーズが高く、今後も人材不足が続くと見込まれているため、一人ひとりのスキルアップや早期の人材確保が重要になっています。
7.アプリケーション スペシャリスト				AP領域では、若手社員(L1～L2クラス)をしっかり育てて、必要な人材を社内でしっかり確保していく方針です。自分たちの成長が、組織の力につながるような環境づくりを進めていきます。

注:FY25→FY27の必要なリソースの概算ボリュームを、人形の数でイメージ表示しています(実人数ではありません)

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-1-(6). 人材獲得

当社は、長期的な人材確保を目的に2024年6月から人事コンサル企業の支援を受け、採用活動に積極的に取り組んでおります。

新卒採用では、人事コンサル企業の支援で得たノウハウを活用して採用手法を見直しました。
具体的には、マッチングイベントやダイレクトリクルーティング、オープンカンパニー等の改善を進めており、その結果、採用計画を上回る成果を達成しています。
新卒採用市場の早期化と競争激化が進む中でも、当社は毎年計画を上回る優秀な人材を確保しています。

一方、キャリア採用も強化しています。
キャリア採用の採用活動でも、人事コンサル企業の支援で得たノウハウを活用し、応募要件の緩和や求職者にとって魅力的な情報提供を行うことで、競合他社との差別化を図り、積極的な採用活動を推進しました。その結果、採用者数の増加につながっています。
さらに、リファラル採用やアルムナイ採用を導入するなど、採用活動の質を一層向上させています。

このような採用戦略を実施することで、当社の事業遂行に必要な人材の確保と体制の強化を目指しています。

新卒採用の状況

（単位：人）

	FY2023	FY2024	FY2025
男性	6	12	7
女性	6	5	12
計	12	17	19

キャリア採用の状況

（単位：人）

	FY2023	FY2024	FY2025
男性	3	5	7
女性	2	2	3
計	5	7	10

合計

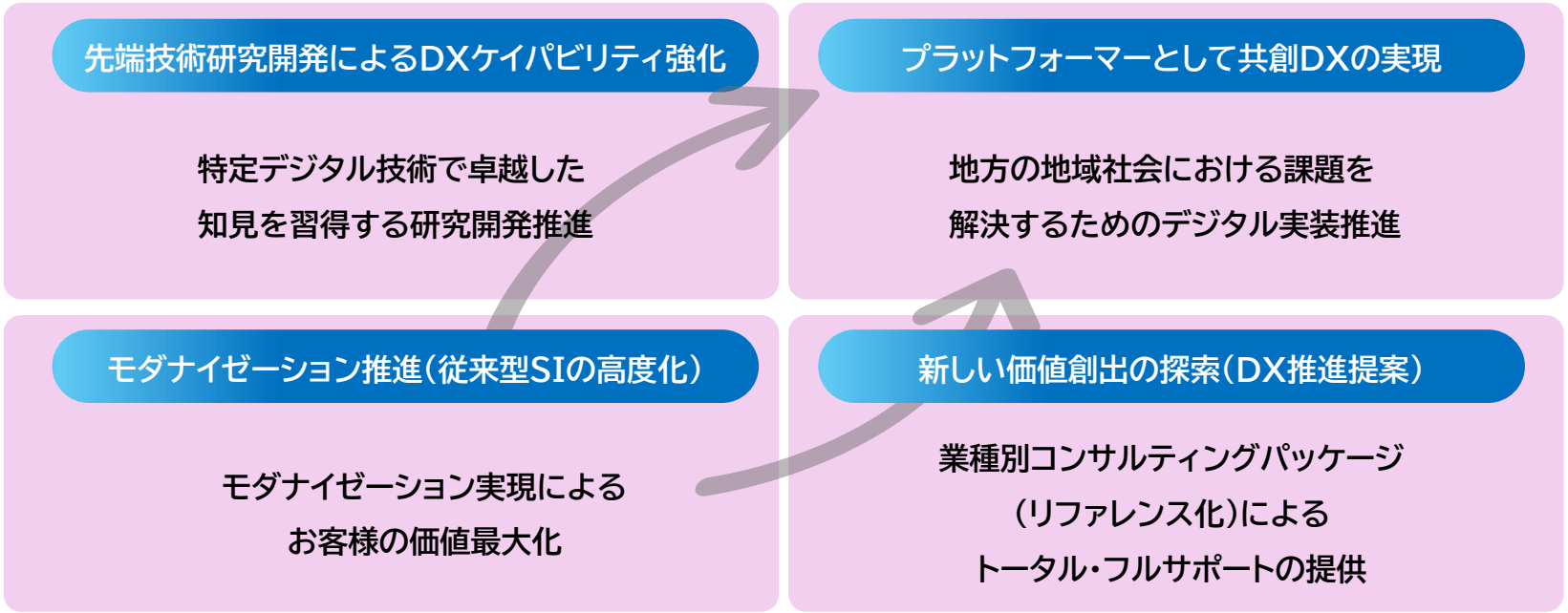
（単位：人）

	FY2023	FY2024	FY2025
計	17	24	29

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(1). 当社のDX取り組みについて

当社は、データという重要な資産を地域全体で利活用し、企業間でのデータ連携を実現することで、地域社会全体でのコラボレーションを促進するビジネスモデルを目指しています。
そこで、「サンネットDXプラットフォーム」を通じて、お客様や地域が保有するデータを活用し、未来創造に貢献するDXのシナリオを提供します。地域に根差したプラットフォーマーとして、お客様と共にDX変革を推進するビジョンを実現するためには、データ活用と事業創出の担い手となるDX人材の育成が不可欠です。
そのため、経営上の最重要課題としてDX人材の育成に注力して参ります。



©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(2). サンネット版DX人材像

■当社のDX人材像を「DXデザイナー」と「DXエンジニア」として定義し、それぞれの人材育成に取り組みます

私たちサンネットは、お客様により付加価値の高いサービスを届け、会社としての存在感を高めていくために、DX（デジタルトランスフォーメーション）を担う人材の育成に力を入れています。

その一環として、『サンネット版DX人材像（DXデザイナー・DXエンジニア）』を定義し、それに向けた育成体制を整えています。

2027年度までに達成したい育成目標を設定し、全社員を対象としたDXリテラシー向上のための研修も順次スタートしています。
これからの時代に必要なスキルを一緒に身につけていきます。

人材類型	SNT DX人材像		対応職種
ビジネスアーキテクト	DXデザイナー	幅広いデジタル技術の知見、およびビジネス感覚を持ち、リーダーシップを発揮して、DX事業の企画、デザインから推進まで主導する人材	セールス
デザイナー			SE ※NE・CEを含む
データサイエンティスト	DXエンジニア	担当領域における高いデジタル技術力、およびコミュニケーション能力を持ち、DXデザイナーのもとDX事業を遂行する人材	
ソフトウェアエンジニア			
サイバーセキュリティ			

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(3). DX人材育成推進体制

■DX人材育成は、デジタルプラットフォームビジネスPJを中心に、人材育成・品質向上の両委員会と連携推進します

当社では、DXに関するスキルを高めるために、『デジタルプラットフォームビジネスプロジェクト』が中心となって取り組みを進めています。

さらに、DX提案に必要なヒューマンスキルや考える力(コンセプチュアルスキル)を伸ばすために『人材育成委員会』と連携し、プロジェクトの質を高める『品質向上委員会』とも協力しながら、社員一人ひとりの成長を総合的にサポートしていきます。

デジタルプラットフォームビジネスプロジェクト	・DX人材育成の主管 ・各委員会と連携してDX人材育成を推進 ・DX人材スキルで主に下記領域について研修、ワークショップの企画から実施までを行う ①テクニカルスキル(新技術領域) ②コンセプチュアルスキル
人材育成委員会	・デジタルプラットフォームビジネスPJと連携し、DX人材スキルの主に下記領域について、研修の企画から実施までを行う ①ヒューマンスキル ②コンセプチュアルスキル(論理的思考力)
品質向上委員会	・デジタルプラットフォームビジネスPJと連携し、DX人材スキルの主に下記領域について、研修の企画から実施までを行う ①各スキル領域(プロジェクト管理スキル)
各部門	・DX人材の選抜、育成計画を行う ・ビジネスコンピテンシー診断などを活用し、育成後の評価および更なる育成を行う

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(4). DXデザイナーの育成(スキルと研修体系)

■DXデザイナーは、2年サイクルで育成しますが、毎年研修開催し、早期育成も可能とします。

スキル定義

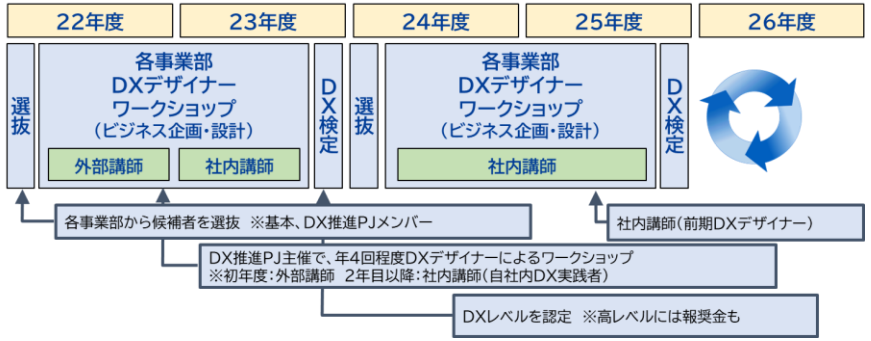
	ヒューマンスキル	テクニカルスキル	コンセプチュアルスキル
DXデザイナー	リーダーシップ	先端デジタル技術の知見	イノベーション力
	ビジネスセンス		本質を見極める洞察力
	チャレンジ精神		創造力
	戦略立案力		先見性
	プレゼンテーション力		大局観
			課題発見力
			論理的思考力

研修体系

	スキルセット	初年度	2年目
DXデザイナー	ヒューマンスキル	リーダー研修・経営マネージメント向上研修	
	ビジネス企画・設計	ワークショップ(ビジネス企画・設計)	
	社会価値・創造	創造力開発ーやわらか頭創造－	
	DX企画・提案	DX028事例から学ぶDX時代のビジネス価値提案	

*:2年間で2科目受講(1年で完了でもよい)

・2年サイクルで回す事により、受講者が次のサイクルでの講師や、実業務での実践を行う事により、更にレベルアップを図る



©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(5). DXエンジニアの育成(スキルと研修体系)

■DXエンジニアになるための研修体系を以下の通り整えております。

スキル定義

	ヒューマンスキル	テクニカルスキル	コンセプチュアルスキル
DXエンジニアに必要なマネジメントスキル	コミュニケーション力	AI・IoTなど先進技術	論理的思考力
	チャレンジ精神	データサイエンス	情況把握力
	計画立案力	クラウドなどインフラ技術※セキュリティ含む	問題解決力
		UX・UI志向	
	実行力	プロジェクトマネジメント	具現化力

*:2サイクル目 *2:実施年度は別途検討

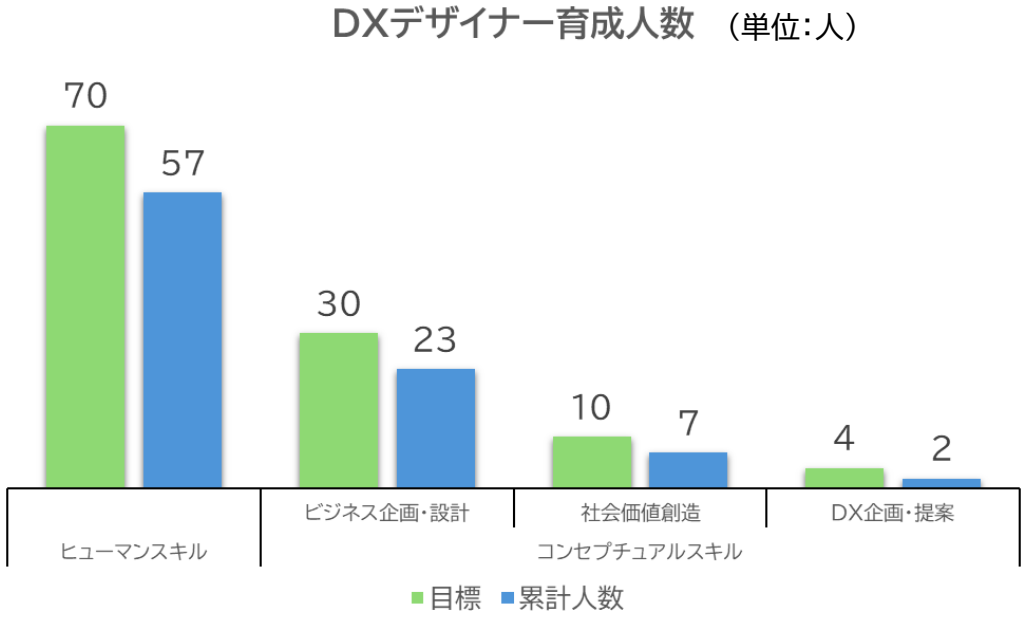
研修体系

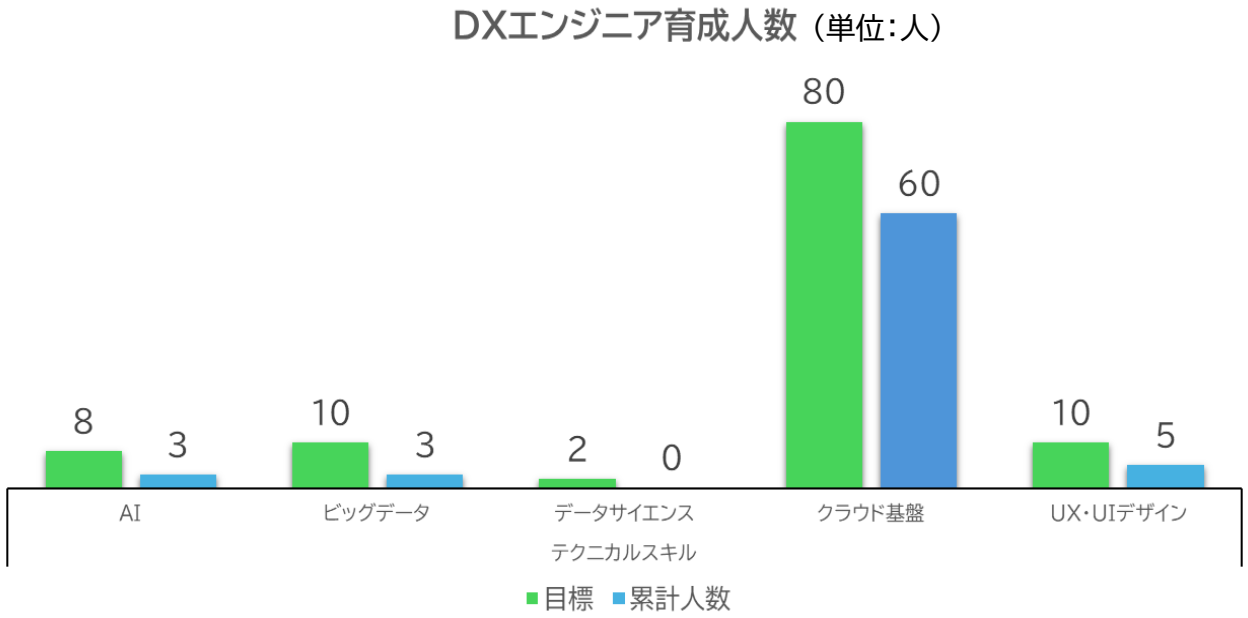
	技術領域	初年度	2年目	3年目	4年目
DX エンジニア	AI	AIプロセス入門	AIプロジェクトマネジメント－基礎	AIプロジェクトマネジメント－実践	
		AIビジネス活用－基礎	AI活用コンサルティング－基礎		
			AIシステム実装－基礎		
		データ分析のためのPython基礎1	データ分析のためのPython基礎2	NEC AAPF データ分析基礎	NEC AAPF データ分析応用
		G(ジェネラリスト)検定対策講座*2			
	ビッグデータ	ビッグデータ入門		ビッグデータ入門*	
	データサイエンス		データサイエンティスト養成ブートキャンプ		
		DS(データサイエンティスト)検定リテラシーレベル対策講座*2			
	クラウド コンピューティング	クラウド基礎2-クラウドシステムを支える技術-			
	AWS	AWS Technical Essentials(v5)	Architecting on AWS(設計)	Developing on AWS(開発)	
	Azure	Microsoft Azure Fundamentals	Microsoft Azure Administrator	Microsoft Azure Architect Technologies	Microsoft Azure Architect Design
	UX・UI		ユーザーインターフェース設計基礎		

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-2-(6). DX人材(DXデザイナー・DXエンジニア)の育成

■2027年度までに以下のスキルセットを保有する人材を育成してまいります。
DXエンジニアの育成では、AWSを中心としたクラウド基盤やAI・データサイエンスなど、先端技術領域に重点を置いて取り組んでいます。一方、DXデザイナーの育成においては、新規事業開発の活動を通じて企画力を養うとともに、先端技術のキャッチアップを通じて創造力の向上にも努めています。





©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(1). ESG経営の実践

■E(環境)・S(社会)・G(ガバナンス)の観点でマテリアリティ(重要課題)とKPIを設定し、実践します

	E(環境)	S(社会)	G(ガバナンス)
マテリアリティ	 気候変動による環境課題への対応	 多様な人材の活躍とワークライフインテグレーションの実現	 コンプライアンスの遵守
KPI	2027年度末に事務所の電力使用量を2022年度比で10%削減する	2027年度末に従業員を600人にする (当社社員、パートナー企業の社員等を含む)	重大インシデント　毎年度0件
活動テーマ	環境に配慮した活動を実施 ・電気使用量削減 ・ペーパレス化の推進 ・社内業務の見直し/ITツールの活用	多彩な社員の活躍と共生社会の実現を目指す活動を実施 ・社員の挑戦を後押しする環境の整備 ・健康経営の実践 ・障害者雇用の維持・促進	公正かつ健全な事業活動を継続していくための活動を実施 ・コンプライアンス宣言の徹底 ・リスクマネジメントの実践 ・情報セキュリティリスクの低減

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(2). 女性活躍の推進

当社は女性活躍を推進しています。
当社では、女性社員が約4分の1を占め、主にシステムエンジニアとして活躍しています。
2022年に人事総務部から健康相談室を独立させました。プライバシーに配慮したフロアを設けるなどして、女性社員の健康づくりに力を入れています。

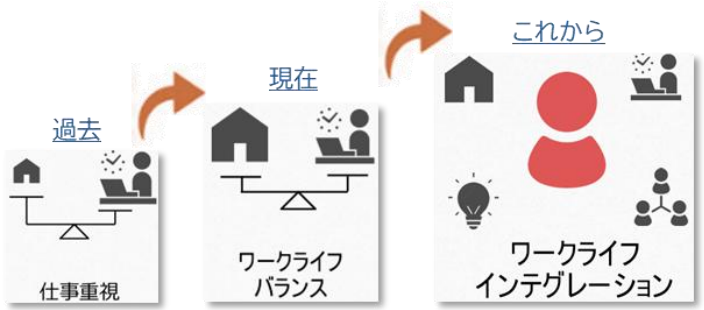
女性の平均勤続年数は10年程度と男性のほぼ半分ですが、当社の事業は人が全てであり、ケアをしながら長く勤められるように改善を進めています。
例えば、昨年10月、生理休暇の名称を“ヘルスケア休暇”に変えましたが、これは「男性上司に休暇を言い出しづらい」という声に応えるとともに、対象を男性に拡大し、不妊治療や定期健診後の再検査に年5日は有給休暇を使えるようにしたことで、利用者は年に1～2人から約20人に急増いたしました。

育児休暇の取得率も男女とも向上しており、育児休暇から復職後1年勤務率も100%を達成している状況です。
これらの取り組みは、新聞にも取り上げられ、記事が掲載されました。

また、女性中心のコミュニケーションの機会を設けるなど、誰もが活躍できる職場づくりを推進してまいります。

今後も健康ケア、職場環境の改善等、意欲向上につながる施策に取り組んでまいります。

働き方の変遷と今後の取り組み方針





（11）中国新聞 16版　2025年（令和7年）10月23日（木曜日）　中

地場企業の健康経営

㊦ 働く女性のケア

社内制度改善 浸透図る

検査の費用負担 休暇取りやすく

中国経済

サンネットの談話室で、女性社員から話を聞く保健師㊧（撮影・大川万優）

「体調はいかがですか」。10月上旬、ITサービスのサンネット（広島市中区）の談話室で、女性の保健師が優しく声をかけていた。サンネットは社員約370人のうち女性が4分の1を占め、その多くがシステムエンジニアとして働く。2022年に人事総務部から健康相談室を独立させた。プライバシーに配慮したフロアを設けるなどし、女性社員の健康づくりに力を入れている。

利用者が急増

女性の平均勤続年数は10年程度と男性のほぼ半分。山口隆法社長は「うちの事業は人が全て。ケアをしながら長く勤めてほしい」と強調する。

昨年10月、生理休暇の名称を「ヘルスケア休暇」に変えた。男性の上司に休暇を言い出しづらいという声に応えた。年5日は有給休暇とし、対象を男性に拡大。不妊治療や定期健診後の再検査に使えるようにした。利用者は年1、2人から約20人に急増している。

25年度から子宮頸がん（HPV）にも適用した。検査の個人負担を無料にし、40歳以上だった補助対象の年齢制限をなくした。働く世代では男性よりも女性のがんの罹患率が高いという国のデータを参考にした。

国内では働く女性が増え、生理痛や更年期症状などがもたらす経済損失への関心が高まっている。経済産業省は23年度の調査で、女性特有の健康課題に対策が取られないことで欠勤やパフォーマンスの低下、離職につながり、国全体で年3兆4千億円の損失が出ると試算した。職場での理解の浸透や配慮が重要になっている。

西京銀行（周南市）は6月、不妊治療や更年期障害などに対応する有給休暇・休業制度を新設した。生理休暇は、名称を生理の英語表記の頭文字から取った「エム休暇」に変え、月経前症候群（PMS）にも適用した。

正しい知識を

西京銀は従業員の男女比はおおむね半々だが、管理職の8割は男性。男性が多い環境の中で整備されてきた社内制度を改善し、女性が働きがいを持てるようにする狙いがある。

広島県産婦人科医会の豊田伸敬会長は「生理を学ぶ社内研修から始めて」とアドバイスする。ホルモンの影響を受ける体の仕組みを伝え、男性管理職たちに正しい知識を付けてもらう方法を提案する。

一方で「生理の異常を放置する女性が多い」とも指摘する。研修で女性社員自身の理解も深まれば、受診のきっかけにもなると説く。「生理について堂々と話せる社会にすることが働きやすさにつながる」と力を込めた。（柳岡美緒）

出典：中国新聞　2025年10月23日(木)

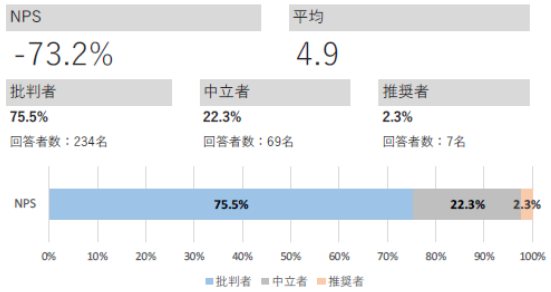
©2026 SUNNET Corporation

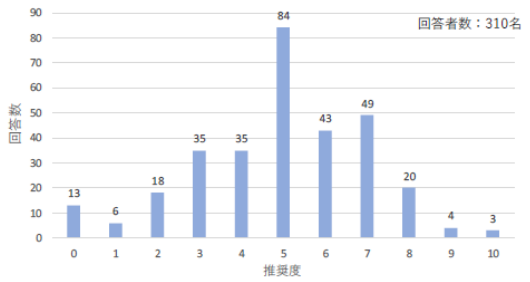
Ⅲ-3-(3). 社員エンゲージメントの向上

■ESG2027プロジェクトでは、2023年度の診断結果を基に、社員の働く環境や業務の質を向上させるため、会社全体および各事業部がより良くなるための改善提案を行い、各事業部で取り組みを開始しました。

2023年度　診断結果

全体結果





	非常にマイナスに影響した	マイナスに影響した	ややマイナスに影響した	影響しなかった	ややプラスに影響した	プラスに影響した	非常にプラスに影響した
①心身ともに健康で働ける職場環境	16	34	67	86	66	35	6
②会社の理念・価値観、戦略・方針	2	13	27	155	78	32	3
③会社や職場の組織風土	8	23	44	114	85	34	2
④社員を生かす体制（環境）の構築	10	33	63	122	58	23	1
⑤職場内での人間関係	5	17	31	89	94	56	18
⑥承認・貢献実感	4	14	37	156	69	28	2
⑦自身の職務に対する満足感	1	21	41	132	79	28	8
⑧仕事での自分らしさの発揮	4	16	42	145	72	20	11
⑨仕事を通じた成長実感	3	15	29	131	89	35	8
⑩キャリアの見通し	11	30	52	145	54	16	2

会社全体としては、働きやすい職場環境・社内制度は整っている一方で、管理職・上司による職場の雰囲気作りが、社員の活躍や成長を左右するので、社員の活躍・成長を促す施策を推進していただきたい。

＜会社への提言＞
①スペシャリストの職責の明確化
②管理職の待遇改善（報酬面等）
③評価方法の再点検（評価手順・評価項目等の合理化）

＜事業部への提言＞
①特定の社員に業務が集中しないような組織作りや、
　業務調整を常に意識していただきたい
②事業部固有の考察コメントを参考にしていただき
　「人を活かす」取組みを推進していただきたい

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(4). 健康経営の実践

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

SUNNET

当社では、創業以来「技術の追求と人材の育成」「社員の健康とゆとりある生活の実現」を経営理念の柱として掲げてまいりました。
これらの理念に基づき、社員一人ひとりの健康で活き活きとした生活を大切にすることが、社員自身とその家族の幸福につながり、ひいては個々のパフォーマンスの最大化をもたらすと確信しております。

そのため、当社は「真のワークライフバランスの実現 ～やりがいと豊かさの追求～」をスローガンに掲げ、「健康経営」を強力に推進しています。
具体的には、右記の取り組みを通じて、社員とその家族の心身の健康や安全を第一に考え、働きやすい環境を提供しています。

当社は社員とその家族が健康で充実した生活を送ることができるように、全力でサポートしてまいります。

項番	取り組み内容	推移		
		2023年	2024年	2025年
1	健康診断の受診率 100% を継続維持する。	100%	100%	100%
2	有所見者全員に対し、産業医による就業制限判定を実施する。	100%	100%	
3	二次検診指示者に対し、受診勧奨を行い受診率を 65% 以上とする	63%	66%	71%
4	高リスク保有者に対し、専門職(保健師、看護師)による健康相談を実施する。	2023年度:有所見者、新入社員、支社勤務者、社外勤務者を対象として実施 2024年度:有所見者、新入社員、支社勤務者を対象として実施 2025年度:有所見者、新入社員、拠点勤務者を対象として実施		
5	メンタルヘルス研修を実施し、受講対象者全員が受講する。	100%	100%	97%
6	ストレスチェックを年1回実施し、受検率 95% を継続維持する。 また、高ストレス者率を 10% 以下に抑える。 受検率	98.9%	99.7%	100.0%
	高ストレス者率	12%	8%	7%
7	長時間労働者全員に対し、産業医による面談を実施し就業制限判定を行う。 面談実施率	100%	100%	
	時間外労働平均	17.7H	19.4H	19.4H
8	喫煙率の低減、受動喫煙対策の推進(喫煙率を 25% 未満に)	24.5%	26.1%	25.4%
9	運動の機会を提供し、生活習慣の改善を図る。(運動習慣者率を 25% 以上に)	25.0%	22.8%	26.4%

©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(4). 健康経営の実践

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

SUNNET

■ 評価(偏差値)について

項目名　赤文字＝業種平均以下の偏差値。青文字＝前年を下回った偏差値

側面	項目	2021	2022	2023	2024	2024 業種 平均
経営理念・方針	明文化・ 健康経営の戦略	52.2	51.0	51.6	53.7	50.2
	情報開示・ 他社への普及	53.2	53.3	48.1	44.9	50.0
組織体制	経営層の関与	55.9	54.4	53.3	54.3	49.5
	実施体制	51.5	51.7	54.4	55.3	50.3
	従業員への浸透	59.4	53.3	55.3	59.4	50.5
制度・施策実行	目標設定、 健診・検診等の活用	54.4	54.2	57.7	58.9	50.4
	健康経営の実践に 向けた土台づくり	61.3	58.7	57.6	55.1	53.2
	保健指導	56.4	55.9	60.5	51.6	50.0
	生活習慣の改善	62.4	60.6	57.7	65.5	51.5
	その他の施策	54.4	55.8	54.0	58.3	51.2
評価改善	健康診断・ストレス チェック	53.1	52.3	53.3	54.7	51.3
	労働時間・休職	56.8	51.6	54.2	59.2	50.5
	課題単位・施策全体 の効果検証・改善	56.0	60.6	58.9	55.3	50.7

■情報開示改善
「情報開示」に関する取組みに改善の必要性があるため、採用活動や企業ブランディング強化に向け、他社も参考にしながら開示方法の見直しを行います。

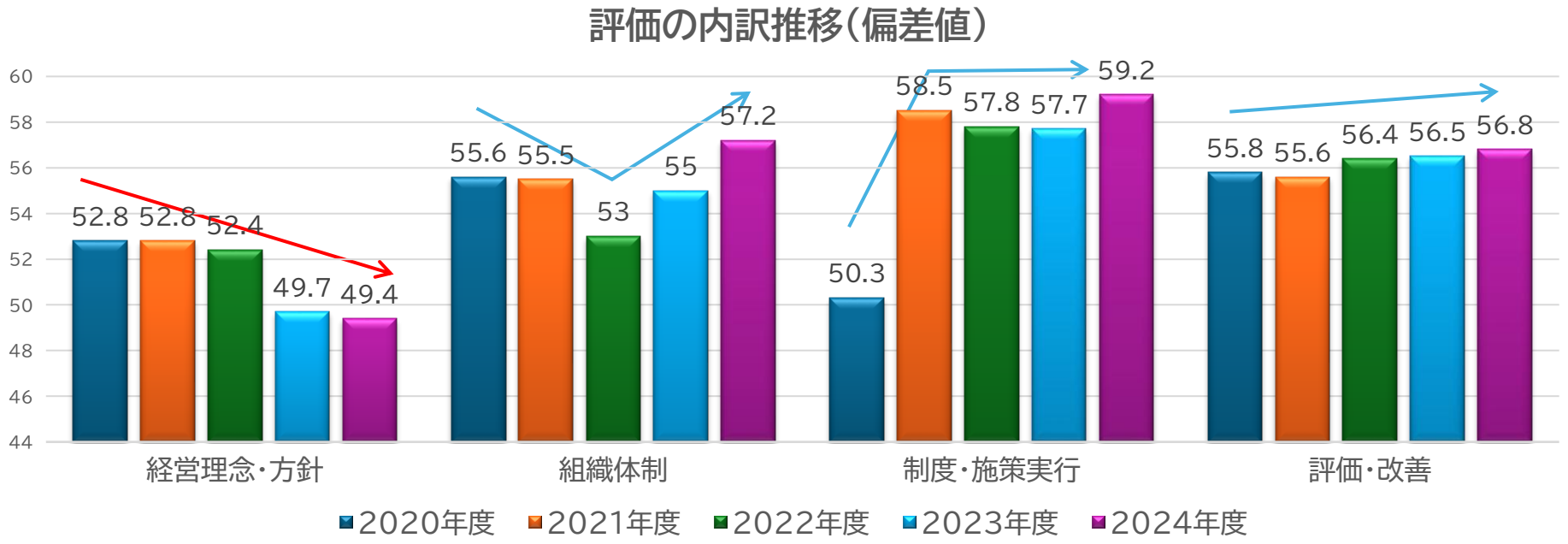
©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(4). 健康経営の実践

■ 健康経営度評価の遷移

	2020年(R2)	2021年(R3)	2022年度(R4)	2023年度(R5)	2024年度(R6)
総合順位	1001～1050位	901～950位	1051～1100位	1201～1250位	1201～1250位
総合評価(偏差値)	53.8	55.4(↑1.6)	54.8(↓0.6)	54.4(↓0.4)	55.1(↑0.7)
回答企業数	2523社	2869社	3169社(272社)	3520社(431社)	3869社(472社)

回答企業数のカッコ内数字は、情報通信業の回答企業数



©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(5). 地域への貢献

クリーンボランティア活動

＜概要＞
新入社員と人事総務部員が、3チームに分かれて広島市内を手分けしてゴミ拾いしながら散策する活動
＜実施の目的＞
クリーンボランティア活動を通して
・チームで協力し合うことを学び体感する
・広島について知る
・広島に貢献する
・掃除をすること
・SDGsを考え、サンネットの一員として行動する





『ひろしま型地域貢献企業』認定活動

広島市では、多様な主体の連携による持続可能な地域コミュニティの実現を図ることを目的として、地域貢献活動に積極的な企業等を「ひろしま型地域貢献企業」として認定し、企業等の地域貢献活動を促進しており、当社は、その企業として認定されました。
＜現在の活動状況＞
【人的支援】
・袋町地区まちづくりプラン会議参加
・白神社秋季例大祭の準備・片付け作業
・中島ふれあいとんど祭りのチラシ作成
・袋町地区「ひろしまLMO」設立に向けたワークショップ参加
・慰霊祭開催に伴う袋町公園の清掃作業
【金銭的・物的支援】
・安芸太田町体育協会への寄付金寄贈







©2026 SUNNET Corporation

Ⅲ-3-(6). 風通しの良い職場作り

■社員が安心して働き、成長できるような、風通しの良い職場環境の整備を目指しています。

風通しの良い職場＝コミュニケーションが活発で、意見が言いやすい職場環境

心理的安全性の確保

・相談しやすさ
　→ アサーティブなコミュニケーションと雑談を促進
・思いやりのある関係性
　→ 感謝と敬意を重視する文化
・意見表明の機会
　→ 面談以外でも本音を伝えられる場の設定
・透明性と一体感
　→ 社員が会社への貢献を実感できる情報共有

成長できる環境・企業文化

・チャレンジを歓迎する文化
　→ 失敗を許容し、挑戦を価値ある行動として評価
・適材適所と多様な働き方
　→ 自分に合った仕事でやりがいを感じられる環境
・上司の考え方の共有
　→ アサインの意図や期待を丁寧に説明

適切な評価・報酬

・意欲を引き出す評価制度
　→ 成果を上げた社員には報酬・表彰で貢献を促進
　→ 成果が出ていない社員にもプロセスを評価し、改善点を丁寧にフィードバック
・ジョブ型評価の導入
　→ 頑張った人が正当に報われる仕組み

＜現在の取り組み施策＞

＜各事業部主導＞
・1on1 ・等級別会議 ・SIビジョン
・育成シート活用による評価面談
・コミュニケーションイベント

＜会社主導＞
・SNT VALUE FILE
・人材育成支援制度　・評価制度
・経営会議 ・成果発表会

＜今後の取り組み施策＞

・評価制度見直し　・1on1の多様化・高度化
・社員がチャレンジしやすくする制度改革
・5つのグランドルール推進　・適切な仕事量の割り当て
・ジョブローテーションの実施　など

©2026 SUNNET Corporation

今後に向けて



経営ビジョン2027の実現と
新たなビジョンを創造し、次世代へつなぐ
新たなステージ“SNT NEXT STAGE”を
築いていきます

©2026 SUNNET Corporation



株式会社サンネット
経営管理本部人事総務部
広島市中区袋町4番21号

2026年10月第1版発行

©2026 SUNNET Corporation