

Sustainability Databook 2024



■ 報告対象範囲 Scope of Reporting

本レポートでは、原則としてアドソル日進株式会社およびその連結子会社(以下、アドソル日進グループ)を対象に収集したデータを掲載・報告しています。対象範囲がグループ全体でない項目は、注釈などで補足をしています。

In principle, this report covers data collected and reported for Ad-Sol Nissin Corporation, and its consolidated subsidiaries (hereinafter referred to as the Ad-Sol Nissin Group). Items that do not cover the entire Group are supplemented with notes and other information.

■ 報告対象期間 Reporting Period

2023年4月1日から2024年3月31日
April 1, 2023 to March 31, 2024

※ 本資料は、第三者機関による保証を受けておりません。
This material is not guaranteed by any third party.

(Note) This document has been translated from the Japanese original for reference purposes only.
In the event of any discrepancy between this translated document and the Japanese original, the original shall prevail.

ガバナンス Governance

コーポレートガバナンス Corporate Governance

■ 基本的な考え方 Basic Philosophy

当社は、企業価値の持続的な成長と中長期的な企業価値の創出こそが企業としての最大の使命と認識しており、その実現のためには、企業統治の充実、株主に対する説明責任に積極的に取り組むことを経営上の最も重要な課題と位置付けています。今後、さらに、経営の透明性、効率性、迅速性を意識し、すべてのステークホルダーと良好な関係を保ち、企業としての社会的責任を果たすため、コーポレート・ガバナンスの充実を図ってまいります。

We at the Ad-Sol Nissin Group recognize that our most important mission is to create sustainable growth and medium- to long-term corporate value. To realize this, we have positioned as our most important management issues the enhancement of corporate governance and the making of proactive efforts in order to be accountable to our shareholders. In the future, we will further enhance our corporate governance to maintain good relationships with all stakeholders and fulfill our social responsibility as a company, while being aware of management transparency, efficiency, and speed.

■ 基本方針 Basic Policy

- (1) 株主の権利・平等性の確保に努めます。
- (2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働に努めます。
- (3) 適切な情報開示と透明性の確保に努めます。
- (4) 取締役会・監査役会の役割・責務の適切な遂行に努めます。
- (5) 株主との建設的な対話に努めます。

- (1) We will strive to ensure our shareholders' rights and that all of our shareholders are treated equally.
- (2) We will strive to collaborate in an appropriate manner with non-shareholder stakeholders as well.
- (3) We will strive to ensure information disclosure and transparency in an appropriate manner.
- (4) The Board of Directors and the Board of Corporate Auditors will strive to fulfill their roles and responsibilities in an appropriate manner.
- (5) We will strive to engage in constructive dialogue with our shareholders.

コーポレート・ガバナンス報告書(2024年6月27日) ※ Japanese Only

https://ssl4.eir-parts.net/doc/3837/ir_material3/47520/00.pdf

コーポレートガバナンス・コードに関する取組みについて(2024年6月27日) ※ Japanese Only

https://ssl4.eir-parts.net/doc/3837/ir_material3/54963/00.pdf

ガバナンス Governance

取締役会・監査役会 Governance Structure

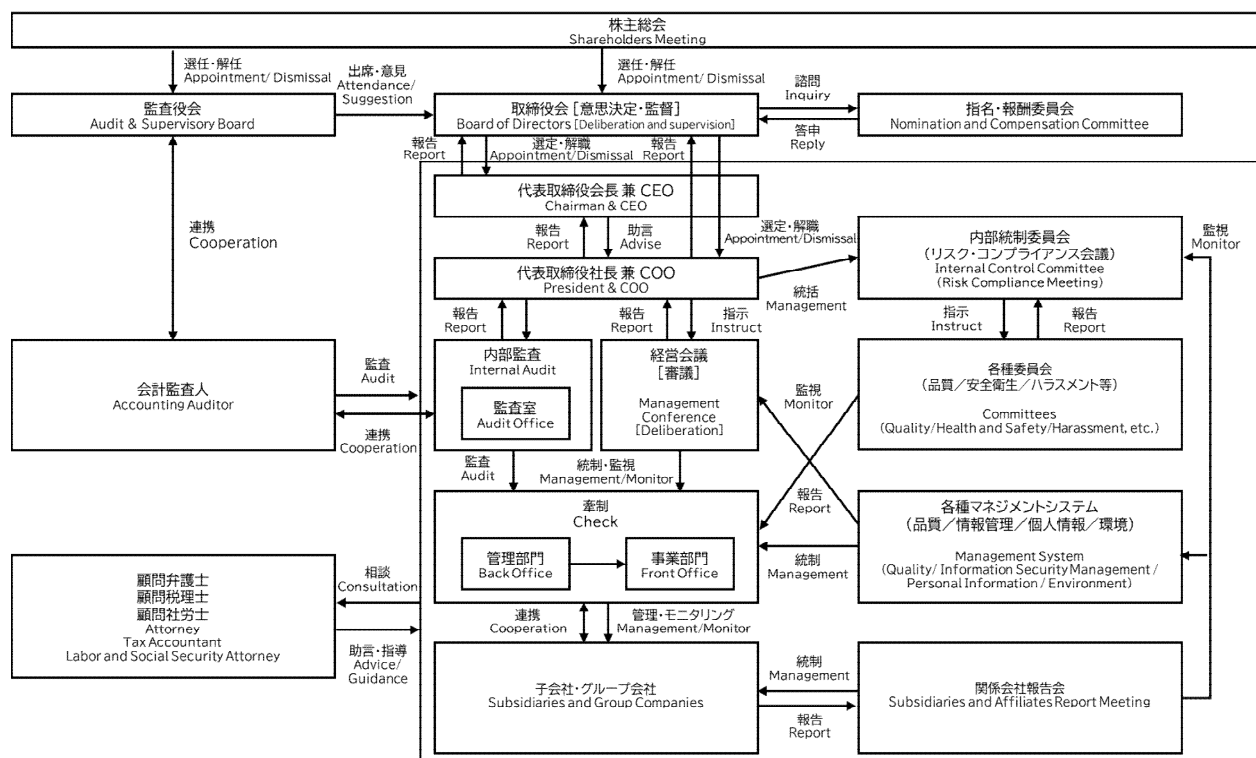
■ 取締役会等の構成 Organizational Structure

当社は、監査役会制度を基礎とし、社外取締役を2名以上選任することを社内規則に定めています。また、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するために、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を過半数とする指名・報酬委員会を設置しております。

Based on the Board of Corporate Auditors system, the Company stipulates in its internal rules that at least two outside directors must be appointed. In addition, in order to strengthen the independence, objectivity and accountability of the Board of Directors' functions, the Nomination and Compensation Committee, consisting of a majority of independent outside directors, has been established as an advisory body to the Board of Directors.

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	
取締役 Board Directors	合計 Total	人 persons	7	7	7	8	8	
	うち、女性 Female		1	1	1	1	1	
	うち、外国人 Non-japanese		0	0	0	0	0	
業務執行取締役 Executive Internal Directors			4	4	4	4	4	
非業務執行取締役 Non-executive Internal Directors			0	0	0	0	0	
社外取締役(うち、独立役員) Outside Directors (Independent Directors)			3(3)	3(3)	3(3)	4(4)	4(4)	
監査役 Company auditors	合計 Total		3	3	3	3	3	
	うち、女性 Female		0	0	0	0	0	
	うち、外国人 Non-Japanese		0	0	0	0	0	
社外監査役(うち、独立役員) Outside auditors (Independent Auditors)			2(1)	2(1)	2(1)	2(2)	2(2)	
取締役会議長 Chairperson of the Board of Directors			役職 position	取締役社長 President	取締役社長 President	取締役会長 Chairman	取締役会長 Chairman	取締役会長 Chairman
取締役会開催回数 Number of Board Meetings Held			回 times	17	17	17	18	18
取締役会出席率 Attendance Ratio of Board of Directors			%	98.8	99.4	99.4	100	99.5
取締役の任期 Term of Directors			年 years	1	1	1	1	1
平均在任期間 Average Tenure of Directors			年 years	5.2	5.9	6.9	6.8	7.8

■ コーポレートガバナンス体制図 Corporate Governance System



当社は、取締役会の全体としての知識・経験・能力のバランス等の考え方につき、会社経営上の意思決定に必要な広範な知識と経験を備え、又は、経営の監督機能の発揮に必要な出身分野・出身業務における実績と見識を有する者であること等を前提としたうえで、多様性及び適正規模を考慮することとしております。

The Company's approach to the balance of knowledge, experience, and abilities of the Board of Directors as a whole takes into consideration diversity and appropriate size, based on the premise that the members have the broad knowledge and experience necessary for decision-making in corporate management, or that they have a track record and insight in their fields of specialization and business background necessary for the exercise of management oversight functions.

[illegible]

ガバナンス Governance

■ 取締役会の実効性評価 Evaluation of the Board of Directors' Effectiveness

当社では、取締役会の実効性の維持・向上のため、年1回取締役会の構成員であるすべての取締役及び監査役に対してアンケート調査を行い、その結果などを参考にしつつ、取締役会で取締役会全体の実効性について分析・評価を行っております。その結果の概要としては、当社の取締役会は、「取締役の役割・機能」「取締役会の構成・規模」「取締役会の運営」「監査機関との連携」「社外取締役との関係」「株主・投資家との関係」等の多角的視点で分析・評価し、「全体としておおむね実効性は確保されている」と判断しております。今後は、取締役会における審議の活性化等に向けた継続した改善活動をとおり、取締役会の実効性の維持・向上に努めてまいります。

In order to maintain and improve the effectiveness of the Board of Directors, the Company conducts an annual questionnaire survey of all directors and corporate auditors who are members of the Board of Directors, and the Board of Directors analyzes and evaluates the effectiveness of the Board of Directors as a whole, using the results of the survey and other relevant information.

As an overview of the results, we have analyzed and evaluated the Company's Board of Directors from various perspectives, including "the roles and functions of directors," "composition and size of the board of directors," "operation of the board of directors," "cooperation with the audit organization," "relationship with outside directors," and "relationship with shareholders and investors," and determined that, overall, the effectiveness of the Board of Directors is generally ensured.

役員報酬 Executive Remuneration

■ 役員報酬の決定方針 Policy for Determining Directors and Executive Officers Remuneration

(1) 基本方針

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては、各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としています。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬等及び株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみとしています。

(2) 基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

当社の取締役の基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準をも考慮しながら、総合的に勘案して決定します。

(3) 業績連動報酬等並びに非金銭報酬等の内容及び額又は数の算定方法の決定に関する方針

(報酬等を与える時期又は条件の決定に関する方針を含む)

業績連動報酬等は、事業年度ごとの業績向上に対する意識を高めるため業績指標を反映した現金報酬とし、各事業年度の営業利益の目標値を超過達成した場合に、その達成度合いに応じて算出された額を賞与として支給します。非金銭報酬等は、株式報酬とし、年間合計30,000株を上限に、新株予約権を役位、職責に応じて、毎年1回付与します。

(4) 基本報酬(金銭報酬)の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針

基本報酬(金銭報酬)の額、業績連動報酬等の額又は非金銭報酬等の額の業務執行取締役の個人別の報酬等の額に対する割合については、他社水準を考慮し、役位、職責に応じて決定します。

(5) 取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項

取締役の個人別の報酬等については、取締役会決議に基づき代表取締役に一任することができ、委任を受けた代表取締役がその具体的内容について当該決定方針にしたがい最終決定します。その権限の内容は、各取締役の基本報酬(金銭報酬)の額、業績連動報酬等の額及び株式報酬における新株予約権の個数の決定とします。取締役会は、当該権限が代表取締役によって適切に行使されるよう、厳正に監視します。

ガバナンス Governance

(1)Basic Policy

The basic policy of the Ad-Sol Nissin Group is to link directors' remuneration to shareholder value so that it fully functions as an incentive to continuously increase corporate value and to set individual directors' remuneration at an appropriate level in consideration of their respective responsibilities. Specifically, executive directors' remuneration consists of basic (fixed), performance-linked, and stock-based remuneration, while the remuneration for outside directors, who are responsible for supervisory functions, is limited to basic remuneration in consideration of their duties.

(2) Policy regarding determining the amount of remuneration, etc. on an individual basis for monetary basic remuneration (including policy for determining the timing or conditions of granting remuneration, etc.)

Basic remuneration for directors shall be a monthly fixed remuneration, and shall be determined in accordance with their position, responsibilities, and tenure of office, taking into consideration the level of remuneration at other companies, the Company's performance, and employee salaries.

(3) Policy on determining the details and calculation method of the amount or number of performance-linked and non-monetary remuneration, etc. (including policy for determining the timing or conditions of granting remuneration, etc.)

Performance-linked remuneration shall be monetary, reflecting performance indicators in order to raise awareness of the need to improve performance in each fiscal year, and shall be paid as a bonus of an amount calculated in accordance with the level of achievement of the operating income target for each fiscal year when such target is exceeded. Non-monetary remuneration shall be stock-based, and stock acquisition rights up to a total of 30,000 shares per year shall be granted once a year according to the position and responsibility of the director.

(4)Policy on determining the ratio of the amount of basic monetary remuneration, the amount of performance-linked remuneration, or the amount of non-monetary remuneration, to the amount of each individual director's remuneration

The ratio of the amount of basic monetary remuneration, of performance-linked remuneration, or of non-monetary remuneration to the amount of remuneration for each individual executive director shall be determined in accordance with his/her position and responsibilities, taking other companies' standards into consideration.

(5) Matters concerning determining the details of remuneration, etc. of individual directors

The individual remuneration of Directors may be left to the discretion of the Representative Directors based on a resolution by the Board of Directors, and the person to whom such determination is delegated shall make the final decision on the specific details of such remuneration in accordance with the relevant decision-making policy. Such decision-making authority shall include determining the amount of basic monetary remuneration, the amount of performance-linked remuneration, and the number of stock acquisition rights as stock-based remuneration for each Director. The Board of Directors shall strictly monitor the exercise of such authority by the Representative Directors to ensure it is appropriate.

■ 取締役および監査役の報酬等の総額(2023年度) Executive remuneration amounts (FY'24/3)

役員区分 Position	報酬等の総額 (百万円) Total compensation (¥million)	報酬等の種類別の総額(百万円) Total Amount by Type of Remuneration (¥million)			対象となる 役員の員数 (人) No. of Eligible Individuals (persons)
		固定報酬 Fixed Remuneration	業績連動報酬 Performance Linked Compensation	ストック オプション Stock Options	
取締役(社外取締役を除く) Directors (excluding outside directors)	244,920	151,468	70,000	23,452	4
監査役(社外監査役を除く) Company Auditors (excluding outside auditors)	12,000	12,000	-	-	1
社外役員 Outside Directors and Auditors	27,450	27,450	-	-	6

ガバナンス Governance

株主・投資家 Shareholders and Investors

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
所有者別持株比率 Percentage of Number of Total Shares Issued	金融機関 Financial Institutions	%	23.2	25.6	23.1	23.8	22
	金融商品取引業者 Securities Firms		2.3	3.1	3.5	3.2	2.9
	その他の法人 Other Institutions, etc.		12.2	12.2	12.6	12.5	12.6
	政府・地方公共団体 Government and Public Bodies		0	0	0	0	0
	外国法人等 Foreign Institutions, etc.		4.4	2.4	1.8	1.8	5.1
	個人・その他 Individuals, Other		56.8	55.6	57.9	57.9	56.6
	自己株式 Treasury Stock		1.1	1.1	1.1	0.8	0.8
発行済株式の総数 Total Number of Shares Issued		株 shares	9,299,460	9,354,919	9,390,189	9,390,189	9,394,965

コンプライアンス Compliance

■ 基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、取締役及び社員が法令及び定款を遵守し、かつ社会的責任及び企業倫理を尊重して職務執行を行うことができるように、「企業行動規範」及び「コンプライアンス規則」を定め、社内掲示板および研修により周知し、浸透を図っています。

企業行動規範 <https://adniss.jp/esg/normative.html>

To ensure that directors and employees comply with laws and regulations and the Articles of Incorporation and perform their duties with respect for social responsibility and corporate ethics, the Group has established a "Code of Conduct" and "Compliance Policy" and disseminates them through internal bulletin boards and training programs to ensure that they are widely understood.

Code of Conduct <https://adniss.jp/en/esg/normative.html>

■ 内部通報制度 Whistleblowing system

内部通報に係る社内規則を定め、社内から独立した外部の弁護士、経営陣から独立した常勤監査役、監査室に通報相談窓口を設けています。内部通報があった場合、総務担当取締役の組織したチームが、通報された事項に関する事実関係の調査を実施するとともに、通報者へ対応報告・是正確認を行う体制を整備しています。①事実関係の調査の結果、法令や社内規定への違反が認められた場合は、社内規程または会社手続きに基づき懲戒処分等を行うこととしています。②なお、窓口に通報したことを理由とした不利益な取り扱いを禁じるなど、通報者の保護を図っています。また、取締役会は、内部統制担当取締役を通じて、内部通報体制の整備状況を確認し、運用状況について監督しております。

The Company has established internal rules for whistleblowing, and has set up a whistleblowing consultation hotline with an external lawyer independent from the Company, a standing company auditor and the Audit Office from the management, and the Audit Office. In the event of an internal report, a team organized by the director in charge of general affairs conducts an investigation of the facts related to the reported matter, reports to the informant, and confirms the corrective action taken. If, as a result of the factual investigation, a violation of laws, regulations, or internal rules is found, disciplinary action will be taken in accordance with internal rules or company procedures. Whistleblowers will be protected by prohibiting any disadvantageous treatment of whistleblowers because of their reporting to the contact point. In addition, the Board of Directors, through the director in charge of internal control, checks the status of the whistle-blowing system and supervises its operation.

ガバナンス Governance

■ コンプライアンスデータ Data on Compliance

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
内部通報件数 Whistleblowing Cases	件 number	0	0	0	0	0
ハラスメント相談件数 Number of Harassment-related Counseling		0	0	0	0	0
情報セキュリティ違反 Information Security Breach		0	0	0	0	0
プライバシーデータ漏洩 Privacy Data Breach		0	0	0	0	0
インサイダー取引 Insider Trading		0	0	0	0	0
贈収賄違反 Bribery Violation		0	0	0	0	0
利益相反取引 Conflicts of Interest		0	0	0	0	0

■ 主なコンプライアンス関連研修(2023年度) Major Compliance-related Training (FY'24/3)

研修名 Name of Training Course	割合(%) Ratio
内部統制について/インサイダー取引/反社会的勢力への対応/労働者派遣法/ 下請法/セクシャルハラスメント /パワーハラスメント/マタニティ・パタニティハ ラスメント/ISO14001環境/マイナンバー Internal Control / Insider Trading / Anti-Social Forces / Worker Dispatching Act / Subcontract Act / Sexual Harassment / Power Harassment / Maternity or Paternity Harassment / ISO 14001 / Individual Number Card	100

■ 政治献金 Political Contributions

当社グループは、政治献金を行っておりません。
Ad-Sol Nissin Group does not make political contributions.

サプライチェーン Supply Chain

■ 基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、「持続可能な調達方針」を定め、ビジネスパートナーの皆様と共に、持続可能な社会の構築に貢献していきます。
持続可能な調達方針 <https://adniss.jp/esg/supply-chain-management.html>
The Group has established a Sustainable Procurement Policy and is committed to working with our business partners to contribute to the realization of a sustainable society.
Sustainable Procurement Policy <https://adniss.jp/en/esg/supply-chain-management.html>

■ サプライヤー概要 Overview

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
パートナー企業数(海外) Partner Companies (overseas)	社 companies	2	3	4	6	4
パートナー企業数(国内) Partner Companies (domestic)	社 companies	145	139	136	141	152

■ 外部委託金額 Outsourcing Amount

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
総額 Total	百万円 ¥million	6,357	6,403	5,396	5,712	6,443
うち、海外 Overseas	百万円 ¥million	84	263	208	123	183

※2019年度のパートナー企業数(海外)及び外部委託金額(海外)はアドソル日進から直接海外発注した値。
※2020年度以降のパートナー企業数(海外)及び外部委託金額(海外)はアドソル・アジアから直接海外発注した値。
* Number of partner companies (overseas) and outsourcing amount (overseas) in FY'20/3 are the figures ordered directly overseas from Ad-Sol Nissin Corporation
* Number of partner companies (overseas) and amount of outsourcing (overseas) in FY'21/3 and after are figures ordered directly from Ad-Sol Asia Corporation

ガバナンス Governance

品質マネジメント Quality Management

■ 基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、当社の企業理念である”高付加価値サービスの創造・提供を通じて、お客様の満足と豊かな社会の発展に貢献すること”を実現するため、品質マネジメントシステムを構築・実施し、継続的改善を実施しています。

品質基本方針 <https://adniss.jp/esg/quality.html>

In order to realize our corporate philosophy of "At Ad-Sol Nissin, by creating and providing high value-added services, we contribute to customer satisfaction and the development of a prosperous society," our group has established and implemented a quality management system and is implementing continuous improvements.

Quality Policy <https://adniss.jp/en/esg/quality.html>

■ 品質マネジメント体制 Quality Management System

当社グループは、代表取締役のトップマネジメントの下、品質に関する目標・計画等を決定するとともに、品質保証推進の専任組織を中心に各部門と連携し、全社横断的な各品質向上施策を推進しています。なお、品質マネジメントに関する重要事項については、「経営会議」にて審議、決定しています。

品質マネジメント推進体制 →コーポレートガバナンス体制図に記載

Under the top management of the Representative Director, the Group determines quality-related targets, plans, etc., and promotes each quality improvement initiatives across the entire company in cooperation with each department, led by a dedicated organization for quality assurance promotion. Important matters related to quality management are deliberated and decided by the management conference.

Quality Management Promotion System →Stated in Corporate Governance System

■ 品質向上への取組み Quality Improvement Initiatives

当社グループ独自のプロジェクト監視ツールにより、各プロジェクトの進捗状況を「見える化」し、情報を一元管理、社内各層で情報共有を推進しています。またプロジェクトの規模、新規性、難易度などから各プロジェクトの監視レベルを設定し、監査レベルに応じて定期的なプロジェクトレビューを実施しています。なお、監査レベルの高いプロジェクトは経営層が直接レビューを行い、リスク管理を図っています。さらに、プロジェクト・マネジメントの国際的な資格である「PMP資格」の取得を推進し、有資格者によるプロジェクト管理、品質管理、およびリスク・マネジメントを強化しています。

Our proprietary project monitoring tool visualizes the progress of each project, centrally manages information, and promotes the sharing of information at all levels within the company. We also set audit levels for each project based on the size, novelty, and difficulty of the project etc., and conduct periodic project reviews according to the audit level. Projects with high audit levels are reviewed directly by management for risk management purposes. In addition, we promote the acquisition of PMP certification, an international certification for project management, to strengthen project management, quality control, and risk management by qualified personnel.

■ 認証取得状況(2024年3月31日時点/単体) Certifications (as of March 31, 2024, Non-consolidated)

認証規格 Acquired Certification Standards	ISO9001 (JIS Q 9001:2015)
対象組織 Coverage of the Certification	東京本社、関西支社、九州支社、名古屋オフィス、仙台開発センタ Tokyo Head Office, Kansai Branch, Kyusyu Branch, Nagoya Office, Sendai Development Center

■ 資格保有・在籍社員数(2023年度/単体) Number of Qualified Holders (FY'24/3, Non-consolidated)

PMP資格取得者数 PMP Certification Holders	人 persons	141
プロジェクトマネジャー取得者数 Project Manager Examination Certified Holders		8

ガバナンス Governance

リスクマネジメント Risk Management

■ 基本的な考え方と推進体制 Basic Approach and Promotion System

当社グループは、健全な企業経営にとっては、法令、社会ルールと企業倫理の遵守が必要不可欠であるとの認識に立ち、企業活動を行うに当たっての基本的な方針をまとめた「企業行動規範」を制定しております。また、企業価値増大の観点から、あらゆる事業リスクを的確に把握し、積極的に経営戦略の中に取り込んでいく必要があるという認識に立ち、代表取締役をはじめとして取締役及び事業組織のトップが、経営に関わる法令遵守や個人情報保護等の重要事項について「経営会議」において審議し、重要な事項については、「取締役会」で決議しています。これにより、情報の共有化と経営体制の強化に繋げるとともに、リスク管理が円滑かつ有効に機能するように、継続的に監視・監督しております。

また、代表取締役社長兼COOを委員長とする内部統制委員会内にリスク・コンプライアンス会議を設置し、リスク情報の共有促進・組織横断的な対策を推進するとともに、各種マネジメントシステムの運用を通じて、先を見越したリスク管理体制を整備・運用しています。さらに、各組織内においては組織の最上位責任者が、自己の分掌範囲について責任を持って、各種規定に基づいてリスクを回避する手段を講じており、顕在化した場合に迅速な対応がとれる体制を確立しております。

なお、「リスク管理規則」を定めリスクの防止及び損失の最小化を図るとともに、「事業継続計画」にて、事業活動に中断が生じた場合でも、確実に復旧するための対応方針を定めています。

企業行動規範

<https://adniss.jp/esg/normative.html>

リスクマネジメント推進体制

→コーポレートガバナンス体制図に記載

Based on the recognition that compliance with laws and regulations, social rules, and corporate ethics is essential for sound corporate management, the Group has established the “Code of Conduct,” which outlines the basic policies to be followed in conducting corporate activities. In addition, to accurately identify all business risks from the viewpoint of increasing corporate value, and to proactively address them in management strategies, the representative director and other directors and top management of business organizations deliberate on important matters such as compliance with laws and regulations and protection of personal information related to management at the management conference, and important matters are resolved at the Board of Directors Meeting. Through these efforts, the Company continuously monitors and supervises risk management to ensure that it functions smoothly and effectively, in addition to sharing information and strengthening management systems.

In addition, a Risk Compliance Meeting has been established within the Internal Control Committee, chaired by the President and COO, to promote the sharing of risk information and cross-organizational measures, as well as to develop and operate a proactive risk management system through the operation of various management systems. Furthermore, within each organization, the person in charge of the organization is responsible for the scope of his/her responsibility and takes measures to avoid risks based on various regulations, and has established a system that enables prompt response in the event that a risk materializes.

In addition, we have established “Risk Management Rules” to prevent risks and minimize losses, and a “Business Continuity Plan” to ensure recovery in the event of interruption of business activities.

Code of Conduct

<https://adniss.jp/en/esg/normative.html>

Risk Management Promotion System

→Stated in Corporate Governance System

■ 重要なリスク Critical Risks

→有価証券報告書に記載 ※Japanese Only

■ リスク文化 Risk Culture

当社は、社員に対して、取引先情報をはじめとする情報管理体制やインサイダー取引規制等のコンプライアンス教育等、企業倫理の遵守に関する説明会の開催や階層別教育を随時実施して、社員意識の向上と周知徹底を図っております。さらに、当社における法令、社会ルールと企業倫理の遵守の浸透に注力しております。

また、災害発生時、社員およびその家族の安否状況や各拠点における被災状況を確認・把握し、事業の早期復旧を図ることを目的とした「安否確認システム」を導入し、全社員に対して定期的に訓練を実施しています。

We strive to raise compliance awareness among employees and ensure that they are fully aware of compliance issues by providing compliance training for information management, including information on business partners and insider trading regulations, and by holding briefings and position-based training sessions on the observance of corporate ethics. In the event of a disaster, we have introduced a “safety confirmation system” to confirm and ascertain the safety of employees and their families as well as the damage at each of our offices, with the aim of ensuring the early recovery of our business.

ガバナンス Governance

情報セキュリティマネジメント Information Security Management

■ 基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に基づく情報セキュリティ方針を策定し、毎年度、最新のセキュリティ環境を踏まえ、見直しを行いながら運用しています。また、定期的に全部署の定期内部監査、特定箇所の特別内部監査(重要施設、子会社、発注先企業等)を実施しています。

情報セキュリティ方針 <https://adniss.jp/esg/isms.html>

We have established an Information Security Policy based on the Information Security Management System, which is reviewed and implemented every fiscal year in light of the latest security environment. In addition, we regularly conduct internal audits of all departments, as well as of important facilities, subsidiaries, and client companies.

Information Security Policy <https://adniss.jp/en/esg/isms.html>

■ 情報セキュリティマネジメント体制 Information Security Management System

当社グループは、情報セキュリティを経営における最重要課題の一つと位置付け、経営者がISMS総括責任者として、情報セキュリティ体制、ならびに情報セキュリティマネジメントシステムの構築と継続的改善を統括しています。ISMS総括責任者の下、情報セキュリティ管理責任者が主体となり、関連部署および各組織の情報セキュリティ管理責任者との相互連携を強化するとともに、全社を挙げて情報セキュリティ施策を推進しています。なお、情報セキュリティに関する重要事項については、「経営会議」にて審議、決定しています。

情報セキュリティマネジメント推進体制 →コーポレートガバナンス体制図に記載

We regard information security as one of the most important management issues, and our management, as the ISMS Management Director, oversees the establishment and continuous improvement of our information security structure and information security management system. Under the supervision of the ISMS Management Director, the Information Security Manager takes the lead in strengthening mutual cooperation with the information security managers of related departments and organizations, while promoting information security measures throughout the company. Important matters related to information security are deliberated and decided by the Management Conference.

Information Security Management Promotion System →Stated in Corporate Governance System

■ 認証取得状況(2024年3月31日時点/単体) Certifications (as of March 31, 2024, Non-consolidated)

認証規格 Acquired Certification Standards	ISO27001(JIS Q 27001:2013/2014)
対象組織 Coverage of the Certification	東京本社、関西支社、九州支社、名古屋オフィス、仙台開発センタ Tokyo Head Office, Kansai Branch, Kyusyu Branch, Nagoya Office, Sendai Development Center

■ 資格保有・在籍社員数(2023年度/単体) Number of Qualified Holders (FY'24/3, Non-consolidated)

情報処理安全確保支援士在籍者数 Registered Information Security Specialist Examination	人 persons	9
---	--------------	---

■ 情報セキュリティ教育(2023年度) Information Security Education (FY'24/3)

	研修名 Name of Training Course	受講者数(人) Number of participants (persons)
全社員向け For Employees	ISMSセキュリティ教育 ISMS Security Training	597
パートナー企業向け(※) For Partner Companies*	ISMSセキュリティ教育 ISMS Security Training	1,133

※準委任契約もしくは派遣契約を結び、当社業務に従事しているパートナーが対象

*This training is for partner companies which have signed a semi-contract or temporary staffing contract and are engaged in our business.

■ 情報セキュリティ事故発生時の対応 Response to Information Security Incidents

情報セキュリティ事故の早期検知と報告対応を確実に実施するため、社内規程に従い速やかに報告を行うとともに、迅速かつ適切な対応、処置、再発防止を行う仕組みを構築しています。なお、2023年度、顧客データの紛失に関して具体化した不服申し立てはありませんでした。

In order to ensure early detection of information security incidents and report response, we have established a system for prompt reporting in accordance with internal rules, as well as prompt and appropriate response, action, and prevention of recurrence. In FY'24/3, there were no specific complaints regarding the loss of customer data.

ガバナンス Governance

個人情報の保護 Personal Information Protection

■ 基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、お客様からお預かりする個人情報をはじめとする様々な情報を取扱っています。このような背景を踏まえて、当社は、以下に掲げる個人情報保護方針を定め、役員及び従業員等全員に周知すると共に、当社が扱う全ての情報資産を適切に保護するマネジメントシステムを確立しています。

個人情報保護方針 <https://adniss.jp/esg/personal.html>

特定個人情報保護方針 <https://adniss.jp/esg/specificpersonal.html>

Our group handles a variety of information including personal information entrusted to us by our customers. In light of this background, we have established the following personal information protection policy, informed all executives and employees, and established a management system to appropriately protect all information assets handled by the Company.

Personal Information Protection Policy <https://adniss.jp/en/esg/personal.html>

Specific Personal Information Protection Policy <https://adniss.jp/en/esg/specificpersonal.html>

イノベーションマネジメント Innovation Management

■ 研究開発方針 R&D Policy →有価証券報告書に記載 ※Japanese Only

■ 研究開発費 R&D Expenses

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
総額 Total	百万円 ¥ million	169	206	149	156	154
売上高比率 Sales Rasio	%	1.3	1.5	1.2	1.2	1.1

■ 特許取得件数(2024年3月31日時点) Number of Patents Acquired (as of March 31, 2024)

特許取得件数 Number of Patents Acquired	件 numbers	23
--------------------------------------	--------------	----

環境 Environment

気候変動 Climate Change

環境マネジメント(単体) Environmental Management(Non-consolidated)

当社は大手電力会社・ガス会社が推進するエネルギーシステム改革をはじめとする社会インフラ関連、および、日本のモノづくりを支える製造業向けに、ICTシステムやソリューションの提供を行っております。
持続可能な社会の実現に向け、当社は、気候変動を社会が直面する課題の一つと捉え、ICTシステムやソリューションの提供を通じて、ステークホルダーとの価値共創に取り組むとともに、環境経営を推進してまいります。

環境基本方針 <https://www.adniss.jp/esg/environment.html>

We provide ICT systems and solutions to social infrastructure-related companies such as major electric power and gas companies that are promoting energy system reforms, as well as to the manufacturing companies that supports Japan's monozukuri (manufacturing).
Toward the realization of a sustainable society, we see climate change as one of the challenges facing society, and through the provision of ICT systems and solutions, we are committed to co-creating value with our stakeholders and promoting environmental management.

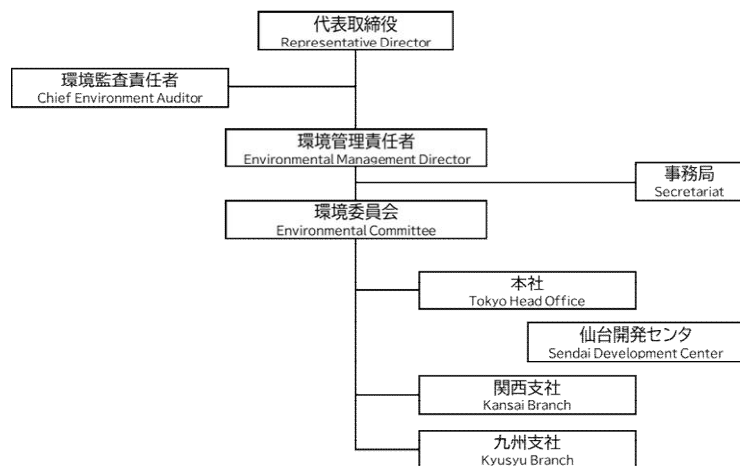
Basic Environmental Policy <https://www.adniss.jp/en/esg/environment.html>

■ 環境マネジメント体制 Environmental Management Structure

当社は、気候変動に重要な影響を及ぼす「環境保護活動」への取り組みを重要な経営課題の一つと位置付け、環境経営を推進しております。
環境マネジメントの推進は、2004年に認証取得した「ISO14001:2015/JISQ14001:2015(以下、ISO14001)」に基づき行っております。
また、全社横断組織「環境委員会」にて、外部環境の変化を踏まえた環境方針および目標を毎年策定し、常勤役員・事業部長等を構成メンバーとする「経営会議」にて審議の上、取締役会にて決定しております。取り組み状況については、適時適切に経営陣に報告する体制を整えております。
今後は、気候変動に関するガバナンスをさらに強化し、取締役会等がリスクと機会の実態を把握・監視できる体制を整備してまいります。

アクションプラン <https://www.adniss.jp/esg/iso14001.html>

We have positioned our commitment to environmental protection activities, which have an important impact on climate change, as one of our key management issues and are promoting environmental management.
The environmental management is promoted based on ISO14001:2015/JISQ14001:2015 (hereinafter, "ISO14001"), which was certified since 2004.
The Environmental Committee, a company-wide organization, formulates environmental policies and targets every year considering changes in the external environment, and the Board of Directors makes decisions after deliberations by the Managing Conference, whose members include directors and general managers. A system is in place to report the status of initiatives to management in a timely and appropriate manner.
We continue to further strengthen governance related to climate change and establish a system that enables the Board of Directors and others to understand and monitor the actual status of risks and opportunities.



Action Plan <https://www.adniss.jp/en/esg/iso14001.html>

取得事業所数 Number of Certified Offices

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
取得事業所数 Number of certified offices	件 number	3	5	4	4	4
取得事業所の割合 Coverage of EMS	%	100	100	100	100	100

環境 Environment

内部環境監査(2023年度) Internal environmental audit (FY'24/3)

実査期間 Period	2023/10/23~2023/11/8		
対象組織・会社 Organization/Company Audited	東京地域(本社)、仙台開発センタ、関西地域(関西支社)、九州地域(九州支社)、環境管理責任者・事務局 Tokyo (Head Office), Sendai Development Center, Kansai (Kansai Branch), Kyushu (Kyushu Branch), Environmental Management Director and Secretariat		
監査結果 Results	実査 Field Survey	重大 Major Non-Conformance	0
		軽微 Minor Non-Conformance	0
		改善の余地 Opportunity for Improvement	8
		Good Point Compliant	8

法規制などの遵守(2023年度の主な法規制と対象項目・該当数)
Compliance with Laws and Regulations
(Major Laws and Regulations, Items and Number of Applicable Items for FY'24/3)

主な法規制 Major Laws and Regulations	対象項目 Items	該当数 No. of Applicable Items
省エネ法 The Energy Conservation Act	原油換算3,000kl/年以上の事業所 Offices consuming more than 3,000 kL of crude oil equivalent per year	該当なし Not applicable
	原油換算1,500kl/年以上の事業所 Offices consuming more than 3,000 kL of crude oil equivalent per year	
大気汚染防止法 The Air Pollution Control Act	煤煙発生施設の設置事業所 Offices with soot-generating facilities	
水質汚濁防止法 The Water Pollution Prevention Act	貯油施設など Oil storage facilities, etc.	
下水道法 The Sewerage Act	排水50㎡/日以上 of 事業所 Offices draining more than 50㎡ per day	

環境教育(2023年度) Environmental education (FY'24/3)

研修名 Name of Training Course	受講者数(人) Number of Participants (persons)
環境マネジメント(EMS)教育 Environmental Management System Education	597

環境 Environment

環境データ Environmental Data

CO₂排出量(単体) CO₂ Emissions(Non-consolidated)

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
電力使用におけるCO ₂ 排出量 CO ₂ Emissions from Electricity Use	Kg/m ³	149.8	119.1	126.5	117.0	96.0
一般ゴミ排出におけるCO ₂ 排出量 CO ₂ Emissions from General Waste Emissions	Kg	460.4	336.2	327.2	294.3	329.6

温室効果ガス(GHG)排出量 Greenhouse Gas (GHG) Emissions

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
Scope1 Scope1	t-CO ₂ e	—	1.3	1	1.4	1.4
Scope2 (マーケット基準) Scope2 Market Based		—	448.4	502	467.5	398.3
Scope2 (ロケーション基準) Scope2 Location Based		—	478.4	508.8	473.5	442.4
Scope1+2合計※ Scope 1+2 Total*		—	449.7	503	468.9	399.7
原単位(Scope1 + 2/売上高)※ Emission Intensity (Scope 1+2/Sales)*	t-CO ₂ e /百万円 t-CO ₂ e/¥ million	—	0.033	0.041	0.037	0.028

※ Scope2はマーケット基準
* Scope2 is Market based

エネルギー消費量 Energy Consumption

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
Scope1 Scope1	MWh	—	8	6	9	9
Scope2 Scope2		—	1,077	1,175	1,091	1,010
Scope1+2合計 Scope1+2 Total		—	1,085	1,181	1,100	1,019
うち、実質再生可能エネルギー量 Portion of Virtually CO ₂ Emissions Free Energy		—	14	15	11	18
再生可能エネルギーが占める割合 Percentage of Renewable Electricity	%	—	1.3	1.3	1.0	1.8
原単位(Scope1 + 2/売上高) Emission intensity (Scope 1+2/Sales)	MWh/百万円 MWh/¥ million	—	0.08	0.096	0.086	0.072

※ 当社はデータセンターを所有しておりませんので、データセンターにおける電力使用量は個別で開示しておりません。
* Since we do not own a data center, we do not disclose electricity consumption at our data centers separately.

資源と廃棄物 Resource Use and Waste

オフィス廃棄物量(全社／単体) Waste Desiposed (Entire-company, Non-consolidated)

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
産業廃棄物 Industrial Waste	t	1	4.93	10.34	0.98	5.04

※当社では、事業を通じた有害廃棄物の排出はありません。
*We do not generate hazardous waste through our business.

廃棄物の増加理由は以下のとおりです。
2020年度: 関西支社オフィスリニューアル実施
2021年度: 関西支社オフィスリニューアル実施、東京本社大規模回収実施
2023年度: 東京本社及び仙台開発センタで大規模回収実施

Reasons for the increase in waste are as follows:
FY'21/3: Kansai branch renewal
FY'22/3: Kansai Branch renewal and large-scale collection at Tokyo Head Office
FY'23/3: Large-scale collection at Tokyo Head Office and Sendai Development Center

社会 Society

社員 Employees

■ 基本データ(単体) Basic Data(Non-consolidated)

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
従業員数 Number of Employees	全体 Total	人 persons	547	571	589	599	600
	男性 Male	人 persons	472	484	491	491	494
	女性 Female	人 persons	75	87	98	108	106
管理職者数 Number of Managers	全体 Total	人 persons	76	79	88	94	82
	男性 Male	人(%) persons (%)	73(96.1)	74(93.7)	82(93.2)	86(91.5)	74(90.2)
	女性 Female	人(%) persons (%)	3(3.9)	5(6.3)	6(6.8)	8(8.5)	8(9.8)
平均年齢 Average Age	全体 Total	歳 age	39.5	39.8	39	38.8	39.1
	男性 Male	歳 age	40.2	40.6	40	40	40.2
	女性 Female	歳 age	36	35.4	33.9	33.5	33.9
平均勤続年数 Average Length of Service	全体 Total	年 years	12.4	11.6	11.8	11.9	12.3
	男性 Male	年 years	12.9	12.2	12.5	12.8	13.2
	女性 Female	年 years	9.4	8	8.1	7.9	8.2
離職者数 Number of Job Leavers	全体 Total	人(%) persons (%)	23(4.3)	27(4.9)	38(6.5)	47(7.8)	43(7.1)
	男性 Male	人 persons	22	23	33	41	32
	女性 Female	人 persons	1	4	5	6	11
新規管理職登用者数 New Managerial Appointments	全体 Total	人 persons	9	10	5	16	4
	男性 Male	人 persons	8	8	5	14	3
	女性 Female	人 persons	1	2	0	2	1

■ 年代別従業員数(2023年度/単体) Number of Employees by Age Group (FY'24/3, Non-consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
60歳以上 60 or over	人 persons	42	39	3
50-59		83	76	7
40-49		147	130	17
30-39		124	101	23
~30歳未満 Under 30		204	148	56

■ 役職別管理職者数(2023年度/単体) Number of Employees in Management by Position (FY'24/3, Non-consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
部長以上 Department Manager Equivalent or Higher	人 persons	31	28	3
マネージャー以上 Section Manager Equivalent		51	46	5

社会 Society

KPI(単体/Non-consolidated)

テーマ Themes	指標 Indicators	実績 (2021~2023年度平均) Results (FY'22/3 - FY'24/3 average)	目標 (2024~2026年度平均) Targets (FY'25/3 - FY'27/3 average)
人材の多様性確保 Promoting Diversity and Inclusion	女性 新卒採用比率 Female Ratio in New Graduates Recruitment	23.8%	25%以上 25% or more
	外国籍 新卒採用比率 Ratio of Non-Japanese Employees in New Graduates Recruitment	1.7人/年 1.7 people/year	2~3人/年 2-3 people/year
	経験者 採用人数 Number of Mid-career Recruitment	6.7人/年 6.7 people/year	15人/年 15 people/year

採用(単体) Hiring(Non-consolidated)

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
新卒採用者数 Number of New Graduates Recruitment	全体 Total	人 persons	47	50	54	34	38
	男性 Male	人 persons	35	37	38	27	31
	女性 Female	人 persons	12	13	16	7	7
経験者採用数(正社員) Number of Mid-career Recruitment (full-time)	全体 Total	人 persons	7	5	1	2	8
	男性 Male	人 persons	3	2	1	2	6
	女性 Female	人 persons	2	3	0	0	2
障がい者雇用数(6/1時点) Percentage of Employees with Disabilities Hired (as of June 1)	人 Persons	人 persons	9	10	10	11	12
	割合 Ratio	%	1.5	1.6	1.6	1.7	1.9
内部人材により充足したポジションの割合 Percentage of Positions Filled by Internal Personnel	割合 Ratio	%	—	—	—	—	85.17%
一人当たり採用コスト Average Recruiting Cost per Person	金額 Amount	万円 ¥ ten thousand	—	—	—	—	76

給与(単体) Remuneration(Non-consolidated)

		修士了 Master's Degree	学士卒 Bachelor's Degree				
新卒初任給(2024年度実績) New Graduates Starting Monthly Salary (Results in FY'25/3)	円 yen	267,000	260,000				
		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	
従業員年間平均給与 Average Annual Salary	万円 ¥ ten thousand	572	561	550	561	591	
		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	
男女間賃金差異 Gender Pay Gap	全労働者 All Employees	%	—	—	—	79.6	81.5
	正社員 Full-time		—	—	—	80.9	82.6
	有期労働者 Fixed-term		—	—	—	61.8	65.7

社会 Society

多様性確保の取組み(ダイバーシティ&インクルージョン) Promoting Diversity and Inclusion

女性の活躍推進 Promotion of Women's Participation and Advancement

当社では、多様な人材の強みを生かせる風土づくりとして、特に女性が活躍できる環境づくりを推進しています。当社の管理職の女性比率は9.8%(2023年度末)となっていますが、その比率向上に向けて、新卒採用における女性比率向上(採用目標25%以上)や女性向けのキャリア研修の実施等を通じ、次世代の女性幹部候補者の育成、拡大に注力しています。

また、在宅勤務(テレワーク)、時差勤務、短時間勤務等の制度整備や、育児等の休業制度の整備・拡充を通じて、多様なライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境づくりに取り組んでおり、育児休業を1ヶ月以上取得した社員に対する支援金支給制度を導入するなど、性別を問わない育児休業取得を推進しています。

As part of our efforts to create a corporate culture that can take advantage of the strengths of our diverse human resources, we are implementing various initiatives to promote the active participation of women in particular. The percentage of women in management positions is 9.8% (as of the end of FY'24/3), and we are focusing on developing and expanding the number of female executive candidates for the next generation by increasing the percentage of women in new graduate recruitment (target: 25% or more) and providing career training programs for women.

We are also working to create an environment that allows employees to choose a work style that suits their diverse lifestyles through the development of work-at-home, staggered working hours, shorter working hours, and other systems, as well as the development and expansion of childcare and other leave systems. We promote the use of childcare leave regardless of gender, for example, by introducing a support payment system for employees who have taken childcare leave for one month or more.

ダイバーシティ指標(2023年度/単体) Diversity Indicators (FY'24/3, Non-consolidated)

全従業員のうち、女性の割合 Ratio of Female Employees	%	17.7
管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Managers		9.8
初級管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Junior Managers		11.4
事業部門の管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Managers in Revenue-Generating functions		4.9
取締役に占める女性の割合 Ratio of female Directors		12.5 ※連結(Group)

育児制度・介護制度 System for Childcare and Nursing Care

日本語 <https://www.adniss.jp/esg/diversity.html>

English <https://www.adniss.jp/en/esg/diversity.html>

育児制度・介護制度利用者数(単体) Number of Employees Using System for Childcare and Nursing Care(Non-consolidated)

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
育児休業 Maternity/Childcare Leave	全体 Total	人 persons	3	6	12	15	6
	男性 Male	人 persons	0	1	4	10	4
	女性 Female	人 persons	3	5	8	5	2
育児のための短時間勤務 Shorter Working Hours for Childcare	全体 Total	人 persons	11	12	10	10	9
	男性 Male	人 persons	0	1	0	1	2
	女性 Female	人 persons	11	11	10	9	7
介護休業 Nurcing Care Leave	全体 Total	人 persons	0	0	0	0	0
	男性 Male	人 persons	0	0	0	0	0
	女性 Female	人 persons	0	0	0	0	0
介護のための短時間勤務 Shorter Working Hours for Nurcing Care	全体 Total	人 persons	0	0	0	0	0
	男性 Male	人 persons	0	0	0	0	0
	女性 Female	人 persons	0	0	0	0	0

社会 Society

■ 育児制度・介護制度からの復職率・定着率(単体)
Retention Ratio of Employees Returning from Childcare or Nursing Care Leave(Non-consolidated)

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
育児休職 Maternity/Childcare Leave	復帰率 Return Ratio	%	100	100	100	100	100
	定着率 Retention Ratio	%	100	100	100	100	100
介護休職 Nursing Care Leave	復帰率 Return Ratio	%	—	—	—	—	—
	定着率 Retention Ratio	%	—	—	—	—	—

■ 女性活躍推進における目標と取組内容 Targets and Initiatives the Empowerment of Women

【目標①】 次世代育成のための選抜研修対象等級(J1b 等級以上)の女性人数を 50%以上増やす [Target 1] Increase the number of women by 50% or more in the target grade (J1b grade and above) of the selective training program for the development of the next generation.	
【取組み】 離職防止、及び当社でのキャリア形成や動機づけ形成を目標に女性社員対象のセミナーを実施 2021年4月～ 女性社員ハインタビュー実施、情報収集及び分析 昇格支援、退職防止策の検討 2022年4月～ 女性社員のキャリアパス作成 2024年4月～ 女性向けキャリアセミナー、及びフォロー実施 [Initiatives] Seminar for female employees with the goal of preventing turnover and developing their careers and motivation at the Company. From April 2021 Conduct interviews with female employees, collect and analyze information. Support for promotion and study of measures to prevent resignation. From April 2022 Support for promotion and consideration of retirement prevention measures. From April 2024 Implement career seminars for women and follow-up with participants.	
【目標②】 配偶者が出産した男性社員について、以下の育児関連制度のうち、1つ以上を利用する社員の比率を80%以上にする。 ①育児休業 ②育児の為に短時間勤務 ③当社独自の育児休暇 [Target 2] Increase the ratio of male employees whose spouses have given birth to at least 80% who use one or more of the following childcare systems. (1) Childcare leave (2) Shorter working hours for childcare (3) Our original childcare leave	
【取組み】 育児休暇制度の見直し、制度取得推進策の実施 2021年4月～ 当社独自の育児休暇 見直し検討 社内アンケートの実施 2022年4月～ 当社独自の育児休暇 変更 育児の為に短時間勤務 取得推進策の検討 2024年4月～ 育児休業 取得推進策の実施 [Initiatives] Review of the childcare leave system and implementation of measures to promote the use of the system. From April 2021 Review and consideration of our original childcare leave Conduct internal survey From April 2022 Change in our original childcare leave Consideration of measures to promote use of shorter working hours for childcare From April 2024 Implement measures to encourage employees to take childcare leave	

社会 Society

高齢者の活躍推進 Promotion of the Older Workers

労働人口が減少し、人材獲得競争が激化する中、高齢者を含めた、幅広い人材の活躍が企業の成長に欠かせないものとなっています。当社では、60歳以上の高齢者の継続雇用制度を見直し、評価により処遇が正社員時よりも高くなる制度を導入するなど、年齢を問わず活躍できる環境の整備に注力しています。また、社外からの経験者採用についても積極的に進めており、60歳以上の採用も、毎年数名実施しています。これらの施策の結果、60歳以降の役職者が12名、60歳以降も継続勤務する社員も5年前の2.4倍に増加するなど、高齢者の活躍が拡大しています。

As the working population declines and competition for human resources intensifies, a wide range of human resources, including older workers, is essential for our growth. We are focusing on creating an environment in which all ages can participate actively, such as by reviewing the re-employed system for older workers aged 60 or older and introducing a system in which treatment is higher than that for full-time employees, depending on evaluation. We are also actively recruiting experienced workers from outside the company, and we hire several people over 60 every year. As a result of these initiatives, the number of employees in positions after the age of 60 has increased by 12, and the number of employees who continue to work after the age of 60 has increased by 2.4 times over the past five years.

■ 再雇用制度の利用者数(単体) Number of Re-employed Employees(Non-consolidated)

			2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
再雇用制度の利用者数 Number of Re-employed Employees	全体(割合) Total (ratio)	人(%) persons (%)	19(3.5)	26(4.6)	25(4.2)	29(4.8)	27(4.5)
	新規採用 New Employment	人 persons	6	7	3	7	4
	継続採用 Continued Employment	人 persons	13	19	22	22	23

■ ライフプラン研修(2023年度/単体) Life Planning Training (FY'24/3, Non-consolidated)

	研修内容 Contents of Training	対象年齢 Target Age	受講者数(人) Number of Participants (persons)
ライフプランセミナー	再雇用制度、退職金制度、その他公的年金制度等の生活設計に関する情報提供 Providing information on re-employed systems, retirement plans, and other public pension plans and other life planning matters	55歳以上 55 or more	9

人材開発 Human Resource Development

当社では、「社員の成長が会社の成長の源泉」とするとらえ、社員の成長を支援するための人材育成に積極的に取り組んでいます。特に、変化の激しい市場環境に対応し、常に迅速に事業ポートフォリオの最適化を図ることができる組織力を醸成するため、人材の多様性を重視し、女性、外国人、高齢者や様々な経験を持つキャリア採用者等、多様な人材の採用、起用を積極的に行っています。これら多様な社員が、それぞれの特性や能力を最大限活かせる職場環境を整備し、新たな発想や価値を効果的に取り込むことで、当社の更なる飛躍につなげる環境づくりを目指しています。

人財育成の取り組み

<https://www.adniss.jp/esg/human-resources.html>

We recognize that the growth of our employees is the source of the company's growth, and we are actively engaged in human resource development to support their growth. In particular, in order to foster organizational capabilities that enable us to respond to rapidly changing market conditions and constantly and swiftly optimize our business portfolio, we place great importance on diversity in our human resources and actively recruit and appoint a diverse range of personnel, including women, non-Japanese, older employees, and mid-career hire with a variety of experience. We aim to create a work environment where these diverse employees are able to make the most of their individual characteristics and abilities, and effectively incorporate new ideas and values, which will lead to further growth of our company.

Human Resource Development Initiatives

<https://www.adniss.jp/en/esg/human-resources.html>

■ 高度IT人材の育成 Development of Advanced IT Personnel

情報のデジタル化が急速に進展する現在のビジネス環境において、企業としての優位性を確保するためには、従業員一人ひとりの高度化(プロフェッショナル化)が求められています。高度IT人材が増えるほど、企業としての競争力は高まり、変化や危機に対し柔軟に対応できるようになると考えています。当社では、高度IT人材を「AIやDX等のIT先端技術に通じた人材」と定義し、200人の育成を目標に取り組みを強化しています。AI研究所を中心とした啓蒙活動に加え、新たに人財開発センターを設置し、専門性に合わせた必要スキルを整備し、各スキルに合わせた研修の開催や、社内の各組織が主催するセミナー、勉強会の実施、先端技術に関する資格取得奨励の強化等を通じて、技術力の向上、習得を推進しています。

社会 Society

In today’s business environment, where digitization is rapidly advancing, each and every employee must become a professional in order to ensure the company’s superiority. We consider that the more advanced IT personnel we have, the more competitive we will become and the more flexible we will be in responding to changes and crises. We define advanced IT personnel as those who are familiar with cutting-edge IT technologies such as AI and digital transformation (DX), and are stepping up efforts with the goal of fostering 200 such personnel. In addition to awareness-raising activities centered on the AI Research Institute, we have established a Human Resources Development Center to identify and organize the necessary skills for each specialty and promote the improvement and acquisition of technical skills through training tailored to each skill level, seminars and study groups hosted by each department, and strengthening encouragement to acquire qualifications related to cutting-edge technologies.

■ 基礎力強化の施策 Measures to Strengthen Basic Skills

様々なビジネスシーンにおいて保有するスキルや能力を十分に発揮するためには、社会人としての基礎力を向上させることが必要となります。当社では、基礎力を「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームワークで総合力を発揮する力」と定義し、知識やスキルを活かすために欠かせない力であるとの認識のもと、その向上に注力しています。具体的には、各階層に合わせて目標水準を見える化し、毎年2回の社内面談において、役職者と本人がその成長度合いを確認する機会を設けています。また、若手社員を中心として、毎年集合研修を行い、お互いに切磋琢磨し、刺激し合う機会を設けるなど、社員一人ひとりが成長できる環境づくりに取り組んでいます。

To fully utilize the skills and abilities owned in various business situations, it is necessary to improve their basic skills as a member of society. We define basic skills as the ability to step forward, the ability to think things through, and the ability to exercise comprehensive strength through teamwork, and we focus on improving these skills based on the recognition that they are indispensable for utilizing knowledge and skills. Specifically, we visualize target levels for each position of employees, and provide opportunities for supervisors and employees to confirm the degree of their growth during internal interviews held twice each year. In addition, we are working to create an environment in which each and every employee can grow by providing group training sessions every year, mainly for younger employees, to give them opportunities for mutual encouragement and stimulation.

■ 経営人材育成の施策 Selective Training for Aspiring Executives

企業が永続的に成長し存続していくためには、常に次代を担う経営幹部を確保することが必要となります。当社においても次世代の経営幹部候補となる人材の育成に注力しており、優秀な人材の抜擢に積極的に取り組んでいます。また、候補者を選抜し、経営層幹部による講義や定期的な直接対話(面談)の実施を通じて、当社独自の人材育成を推進しています。

In order for a company to grow and continue to exist permanently, it is necessary to constantly secure management executives who will lead the next generation. We are also focusing on the development of candidates for the next generation of management executives, and are actively working to select outstanding individuals. We select candidates and promote our original human resource development through lectures and periodic interviews with management-level executives.

■ 研修ごとの参加者数及び費用(2023年度／単体) Number of Participants and Cost per Training (FY’24/3, Non-consolidated)

	受講者数(人) Number of Participants (persons)	一人当たり年間学習時間(時間) Time of Training per Employee (hours)	一人当たり費用(千円) Cost per Person (¥ thousand)
新入社員研修 Training for New Graduate	34	427.5	606
階層別研修 (ヒューマン研修、ビジネススキル研修、マネジメント研修 等) Training by Employee Position (human skills, business skills, management etc.)	266	10.9	33.8
その他研修 (PMP取得研修、営業研修 等) Other Training (PMP Aquisition, Sales, etc.)	118	12.2	25

社会 Society

労働安全衛生 Occupational Health and Safety

当社グループは、安心・安全・快適、かつ、イキイキと働きがいのある職場づくりをめざし、「労働安全衛生方針」を定めるとともに労働安全衛生の取り組みを推進しています。

労働安全衛生方針

<https://adniss.jp/esg/occupational-health-and-safety.html>

We have established an Occupational Health and Safety Policy and promote occupational health and safety initiatives with the aim of creating a safe, secure, comfortable, and energetic workplace.

Occupational Health and Safety Policy

<https://adniss.jp/en/esg/occupational-health-and-safety.html>

■ 多様な働き方に向けた環境づくり(単体) Creating an environment that supports diverse work styles(Non-consolidated)

日本語

<https://www.adniss.jp/esg/work-style.html>

English

<https://www.adniss.jp/en/esg/work-style.html>

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
平均有給休暇取得日数 Average Paid Leave Taken	日/人 days / person	11.3	10.3	11.2	12.1	12.9
平均有給休暇取得率 Average Ratio of Paid Leave Taken	%	56.5	52.6	57.5	62.3	66.3
テレワーク利用者数 Number of Teleworking Users	人 persons	2	396	490	512	422
テレワーク利用割合 Ratio of Teleworking Users	%	0.4	69.4	83.2	85.5	62.3
業務災害件数 Number of Work-related Accidents	件 numbers	0	0	0	0	0

■ 健康経営の取り組み Health Management Initiatives

当社では、社員が健康に、安全に、安心して、快適に働くことができる環境づくりに注力しています。具体的には、社員の健康診断受診を推奨しており、その受診率は毎年ほぼ100%を維持しています。また産業医との連携により、健康診断結果を業務上の疾病予防等を含む保健指導につなげています。また、メンタル疾患対策として、ストレスチェック制度を活用して、その結果に基づく個人と職場へのフィードバックを行っている他、やむを得ず病氣やケガで休業した社員に対し、復職前の柔軟なトレーニングプログラムや復職後の短時間勤務プログラムを導入し、確実な職場復帰を支援する体制を構築しています。

健康経営宣言

<http://test.adniss.jp/esg/health-and-productivity-management.html>

We focus on creating a healthy, safe, secure, and comfortable work environment for our employees. Specifically, we encourage employees to undergo health checkups, and we maintain an almost 100% health checkup rate every year. In collaboration with industrial physicians, we link the results of health checkups to health guidance, including prevention of work-related illnesses.

In addition, as a countermeasure against mental illness, we utilize a stress check system and provide feedback to individuals and workplaces based on the results. We have also established a system to support employees who have unavoidable illnesses or injuries.

Declaration on Employee Health

<http://test.adniss.jp/en/esg/health-and-productivity-management.html>

人権 Human Rights

当社グループは、事業活動から影響を受ける、すべての人々の人権を尊重するとともに、人権尊重の取り組みを推進しています。

人権方針

<https://adniss.jp/esg/humanrights.html>

We respect the human rights of all people affected by our business activities and promotes initiatives to respect human rights.

Human Rights Poricy

<https://adniss.jp/en/esg/humanrights.html>

社会貢献活動 Social Contribution Activities

当社は、事業活動と社会貢献活動の両輪で、サステナブルな社会の実現に貢献すべく、ボランティア活動への参加や各種協賛による社会貢献活動を行っています。2023年度は、各地のクリーンアップ活動に参加したほか、「NIPPON IT チャリティ駅伝」に12年連続で協賛し、駅伝当日は当社社員がランナーとしても参加しました。

In order to contribute to the realization of a sustainable society through both our business activities and social contribution activities, we are engaged in social contribution activities through participation in volunteer activities and various sponsorships.

In FY'24/3, in addition to participating in clean-up activities in various regions, we also sponsored the NIPPON IT Charity Ekiden for the 12th consecutive year, and our employees participated as runners on the day of the relay race.

		2019年度 FY'20/3	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3
寄付金総額 Total Donation	百万円 ¥ million	0.9	8.3	1.8	0.8	3.8