

人的資本 Human Capital

人材育成 Human Resource Development

▶ 基本的な考え方 Basic Philosophy

当社では、「社員の成長が会社の成長の源泉」ととらえ、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。

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.

▶ 参照 Reference

人材育成の取り組み

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

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、新たに人材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。

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.

▶ コンサルタントの育成 Development of Consultant

多くの企業がビッグデータやデジタルテクノロジーの活用に対する投資を強化する中、これらIT投資を支援するコンサルタントの需要が高まっています。当社は、これまで培ってきた、特に社会インフラに関わるシステム開発のノウハウや経験を活用し、これらのニーズに対応できるコンサルタント人材の育成に取り組んでいます。具体的には、2024年度より、2つの研修コース(基礎コース、アドバンスドコース)を設けた社内研修を実施し、また実際の業務内でのOJTトレーニングを行うなど、当社オリジナルの教育プログラムを導入し、コンサルタント育成に注力しています。

As many companies are stepping up their investments in the use of big data and digital technologies, there is a growing demand for consultants to support these IT investments. Ad-Sol Nissin is working to develop consultant personnel capable of meeting these needs by leveraging its accumulated know-how and experience in system development, especially in social infrastructure.

In FY'25/3, we launched two training courses, the Basic Course and the Advanced Course. In addition, we have introduced our original educational programs, such as on-the-job training within actual operations, to promote consultant development.

▶ 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.

▶ 経営人材の育成 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・費用(2024年度/単体) Number of Participants and Cost per Training (FY'25/3, 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	38	420.0	802
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.)	160	9.0	64
その他研修 (PMP取得研修、営業研修 等) Other Training (PMP Aquisition, Sales, etc.)	181	9.2	18

社員関連データ Employee-related Data

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

			2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
従業員数 Number of Employees		名 persons	571	589	599	600	616
	男性 Male	名 persons	484	491	491	494	506
	女性 Female	名 persons	87	98	108	106	110
管理職者数 Number of Managers		名 persons	79	88	94	82	91
	男性 Male	名(%) persons (%)	74(93.7)	82(93.2)	86(91.5)	74(90.2)	82(90.1)
	女性 Female	名(%) persons (%)	5(6.3)	6(6.8)	8(8.5)	8(9.8)	9(9.9)
平均年齢 Average Age		歳 age	39.8	39	38.8	39.1	39.5
	男性 Male	歳 age	40.6	40	40	40.2	40.5
	女性 Female	歳 age	35.4	33.9	33.5	33.9	34.6
平均勤続年数 Average Length of Service		年 years	11.6	11.8	11.9	12.3	12.4
	男性 Male	年 years	12.2	12.5	12.8	13.2	13.2
	女性 Female	年 years	8	8.1	7.9	8.2	8.8
離職者数 Number of Job Leavers		名(%) persons (%)	27(4.9)	38(6.5)	47(7.8)	43(7.1)	36(5.8)
	男性 Male	名 persons	23	33	41	32	32
	女性 Female	名 persons	4	5	6	11	4
新規管理職登用者数 New Managerial Appointments		名 persons	10	5	16	4	10
	男性 Male	名 persons	8	5	14	3	9
	女性 Female	名 persons	2	0	2	1	1

▶ 年代別従業員数(2024年度/単体) Number of Employees by Age Group (FY'25/3, Non-consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
60歳以上 60 or over	名 persons	47	44	3
50-59	名 persons	90	82	8
40-49	名 persons	141	124	17
30-39	名 persons	140	113	27
~30歳未満 Under 30	名 persons	198	143	55

▶ 役職別管理職者数(2024年度/単体) Number of Employees in Management by Position (FY'25/3, Non-consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
部長以上 Department Manager Equivalent or Higher	名 persons	33	30	3
マネージャー以上 Section Manager Equivalent	名 persons	56	50	6

▶ KPI(単体/Non-consolidated)

テーマ Themes	指標 Indicators	実績 (2022~2024年度平均) Results (FY'23/3 - FY'25/3 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	24.8%	25%以上 25% or more
	外国籍 新卒採用比率 Ratio of Non-Japanese Employees in New Graduates Recruitment	1.3名/年 1.3 people/year	2~3名/年 2-3 people/year
	経験者 採用人数 Number of Mid-career Recruitment	8.0名/年 8 people/year	15名/年 15 people/year

▶ 採用(単体) Hiring(Non-consolidated)

			2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
新卒採用者数 Number of New Graduates Recruitment	名 persons		50	54	34	38	49
	男性 Male	名 persons	37	38	27	31	33
	女性 Female	名 persons	13	16	7	7	16
経験者採用数(正社員) Number of Mid-career Recruitment (full-time)	名 persons		5	1	2	8	13
	男性 Male	名 persons	2	1	2	6	12
	女性 Female	名 persons	3	0	0	2	1
障がい者雇用数(6/1時点) Percentage of Employees with Disabilities Hired (as of June 1)	人数 Number of employees	名 persons	10	10	11	12	12
	割合 Ratio	%	1.60	1.56	1.73	1.88	1.79
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	90.15
一人当たり採用コスト Average Recruiting Cost per Person	金額 Amount	万円 ¥ ten thousand	—	—	—	76	79

▶ 給与(単体) Remuneration(Non-consolidated)

新卒初任給(2024年度実績) New Graduates Starting Monthly Salary (Results in FY'25/3)	円 yen	修士了 Master's Degree	学士卒 Bachelor's Degree
		267,000	260,000

従業員年間平均給与 Average Annual Salary	万円 ¥ ten thousand	2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
		561	550	561	591	613

▶ 男女間賃金差異 Gender Pay Gap

		2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
全労働者 All Employees	%	—	—	79.6	81.5	82.3
正社員 Full-time	%	—	—	80.9	82.6	83.1
有期労働者 Fixed-term	%	—	—	61.8	65.7	68.6

従業員エンゲージメント向上への取組み Initiatives to Improve Employee Engagement

▶ エンゲージメントサーベイの実施 Conducting Engagement Surveys

会社や各組織・職場の魅力や改善すべきポイントが見える化し、よりよい会社、職場づくりへの取組み、施策につなげていくため、「働きがい」や「働きやすさ」に関するアンケート調査を実施しています。調査結果は、各種人事施策等の参考材料とするだけでなく、全社をあげて働きがいのある職場づくりを推進するため、概要を公開しています。

Once a year, we conduct a survey in order to visualize the attractiveness of the company, each organization and workplace, and points that need to be improved, and to link them to initiatives and measures to create a better company and workplace. The results of the survey are not only used as reference material for various personnel policies, etc., but are also made public on the company intranet to promote the creation of a rewarding workplace throughout the company.

多様性確保の取組み Promoting Diversity and Inclusion

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

▶ 基本的な考え方 Basic Approach

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10.1%(2024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.

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

【目標1 / Target 1】

配偶者が出産した男性社員のうち育児休業の対象者について、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100%以上にする。

育児休業／育児の為に短時間勤務／当社独自の育児休暇

Increase the ratio of male employees whose spouses have given birth to 100% or more, who use one or more of the following childcare systems; Childcare leave / Shorter working hours for childcare / Our original childcare leave.

【目標1 / Target2】

当社独自の育児支援施策である「ワーキングペアレンツ支援金」支給制度について、利用率向上のための改善策を実施する。

We implement improvement measures to increase the utilization rate of our unique childcare support measure, the Working Parents Support Grant payment system.

<取組み内容>

2025年4月～ ・男性の育休取得対象者、および上長への実態調査
・育児関連制度 取得推進
(対象者、および上司への説明、フォロー)

2026年4月～ ・実態調査の結果より施策検討、運用開始
・婚姻者への情報提供検討、運用開始

<Initiatives>

From April 2025 ・Survey of male employees eligible for childcare leave and their supervisors
・Promotion of childcare-related systems
(Explanation and follow-up for eligible employees and their supervisors)

From April 2026 ・Consideration of measures based on survey results and implementation
・Consideration of information provision to married employees and implementation

▶ ダイバーシティ指標(2024年度/単体) Diversity Indicators (FY'25/3, Non-consolidated)

全従業員のうち、女性の割合 Ratio of Female Employees	%	17.9
管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Managers	%	10.1
初級管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Junior Managers	%	13.5
事業部門の管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Managers in Revenue-generating Divisions	%	7.7
取締役役に占める女性の割合 Ratio of Female Directors	%	9.1 ※連結/Group

▶ 出産・育児・介護のための休暇・休業制度 Diversity Indicators (FY'25/3, Non-consolidated)

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。

Through the development of a teleworking, staggered working hours, shorter working hours, and other systems, as well as the development and expansion of childcare and other leave systems, we are working to create an environment that allows employees to choose the way they work according to their diverse lifestyles. 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.

▶ 参照 Reference

ダイバーシティの取組み

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

Promoting Diversity and Inclusion

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

▶ 育児制度・介護制度利用者数(単体) No. of Employees Using System for Childcare and Nursing Care(Non-consolidated)

			2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
育児休職 Maternity/Childcare Leave	名 persons		6	12	15	6	11
	男性 Male	名 persons	1	4	10	4	4
	女性 Female	名 persons	5	8	5	2	7
育児のための短時間勤務 Shorter Working Hours for Childcare	名 persons		12	10	10	9	9
	男性 Male	名 persons	1	0	1	2	1
	女性 Female	名 persons	11	10	9	7	8
介護休職 Nurcing Care Leave	名 persons		0	0	0	0	0
	男性 Male	名 persons	0	0	0	0	0
	女性 Female	名 persons	0	0	0	0	0
介護のための短時間勤務 Shorter Working Hours for Nurcing Care	名 persons		0	0	0	0	1
	男性 Male	名 persons	0	0	0	0	1
	女性 Female	名 persons	0	0	0	0	0

▶ 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)

			2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
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	87.5
介護休職 Nursing Care Leave	復帰率 Return Ratio	%	—	—	—	—	—
	定着率 Retention Ratio	%	—	—	—	—	—

高年齢者の活躍推進 Promotion of the Older Workers

基本的な考え方 Basic Approach

労働人口が減少し、人材獲得競争が激化する中、高年齢者を含めた、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歳以上の高年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行っており、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、高年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)

		2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
全体(割合) Total (ratio)	名(%) persons (%)	26(4.6)	25(4.2)	29(4.8)	27(4.5)	35(5.6)
新規採用 New Employment	名 persons	7	3	7	4	8
継続採用 Continued Employment	名 persons	19	22	22	23	27

ライフプラン研修(2024年度／単体) Life Planning Training (FY'25/3, Non-consolidated)

55歳以上の社員を対象に、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を行う「ライフプラン研修」を実施しています。

"Life Plan Training" is provided for employees aged 55 and over to provide information on life planning, including reemployment programs, retirement benefit plans, and other public pension plans.

ライフプラン研修(2024年度／単体) Life Planning Training	名 persons	0
---	--------------	---

労働安全衛生 Occupational Health and Safety

マネジメントアプローチ Management Approach

基本的な考え方 Basic Approach

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。

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.

参照 Reference

労働安全衛生方針
<https://adniss.jp/esg/occupational-health-and-safety.html>

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

労働安全衛生・データ／取り組み Occupational Health and Safety Data and Initiatives

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)

		2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
平均有給休暇取得日数 Average Paid Leave Taken	日/人 days/person	10.3	11.2	12.1	12.9	12.6
平均有給休暇取得率 Average Ratio of Paid Leave Taken	%	52.6	57.5	62.3	66.3	64.3
テレワーク利用者数 Number of Teleworking Users	名 persons	396	490	512	422	413
テレワーク利用割合 Ratio of Teleworking Users	%	69.4	83.2	85.5	62.3	63.8
業務災害件数 Number of Work-related Accidents	件 numbers	0	0	0	0	0

参照 Reference

多様な働き方に向けた環境づくり
<https://www.adniss.jp/esg/work-style.html>

Creating an Environment for Diverse Work Styles
<https://www.adniss.jp/en/esg/work-style.html>

▶ 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することで、その受診率は毎年100%を実現しているほか、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、やむを得ず病気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。

さらに、社員の健康増進を後押しする施策として、オフィスヨガプログラムの実施やウェルネススタンドの設置等に取り組み、「健康経営優良法人2025(大規模法人部門)」に認定されています。

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. Furthermore, as measures to encourage employees to improve their health, the company has implemented an office yoga program and set up wellness stands, and has been recognized as a “Health Management Excellent Corporation 2025 (Large Corporation Category)”.

▶ 参照 Reference

健康経営

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

Health Management Initiatives

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

▶ ストレスチェックの実施 Stress Checks

当社では、労働安全衛生法に基づき、社員がメンタルヘルス不調となることを未然に防止するため、Webアンケート形式のストレスチェックを年1回実施し、必要に応じて産業医による面談を行っています。また、個人が特定できないようストレスチェック結果を加工した上で、結果を分析し、職場全体のストレス傾向の把握、職場環境の改善につなげています。

In accordance with the Occupational Health and Safety Law, we conduct web-based stress checks once a year to prevent employees from developing mental health problems, and industrial physicians conduct interviews as necessary. The results of the stress check are processed in such a way that individuals cannot be identified, and the results are analyzed to understand stress trends in the workplace as a whole and to improve the work environment.

人権 Human Rights

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ 基本的な考え方 Basic Approach

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。

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

▶ 参照 Reference

人権方針

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

Human Rights Poricy

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

▶ 人権推進体制 Human Rights Promotion System

サステナビリティ委員会の内部機関である人権分科会において、人権課題の特定、対応方針の検討、対応を推進するための仕組みの設計と実行状況の管理・監督および懸案事項に関する是正指示等を実施しています。
審議事項のうち、重要事項については、サステナビリティ委員会での審議を経て意思決定しています。また、サステナビリティ委員会を通じて、定期的に取締役会に報告・提言を行っています。

The Human Rights Subcommittee, an internal organ of the Sustainability Committee, identifies human rights issues, examines policies for addressing them, designs mechanisms to promote responses, manages and supervises the implementation status, and issues instructions for corrective action regarding pending issues. Of the matters discussed, decisions on important issues are made after deliberation by the Sustainability Committee. The Sustainability Committee also reports and makes recommendations to the Board of Directors on a regular basis.

人権・データ／取組み Human Rights Data and Initiatives

▶ 人権啓発研修の実施 Human Rights Awareness Training

当社グループは、年に1回実施する、全従業員を対象に実施するコンプライアンス教育の中で、国際的な人権規範や「人権方針」の周知を行うとともに、ハラスメントやAIによるバイアス、インターネット上の人権侵害等、人権侵害にあたる行動の撲滅に向けた人権研修を実施しています。

The Group disseminates international human rights norms and its “Human Rights Policy” as part of its annual compliance training for all employees. We also conduct human rights training to eliminate actions that violate human rights, such as harassment, bias caused by AI, and human rights violations on the Internet.

人権啓発研修受講率 Percentage of Employees who Completed Human Rights Awareness Training	%	100
--	---	-----

▶ ヘルプラインの設置・運用 Establishment and Operation of a Helpline

内部通報制度の運用に加えて、各種ハラスメント等、人権侵害に関する通報・相談を受け付けるヘルプラインを設置しています。

In addition to operating an internal reporting system, the Group has established a helpline to receive reports and consultations on various types of harassment and other human rights violations.

社会貢献活動 Social Contribution Activities

マネジメントアプローチ Management Approach

基本的な考え方 Basic Approach

当社グループは、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。
2024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。また、株式会社ソマノベースの「MODRINAE(戻り苗)」プロジェクトに参加。東京本社にて、24本の苗木を1年間育成し、その後和歌山県内の森に植林することにより、土砂災害リスク及び環境負荷の低減に貢献します。

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'25/3, 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. We also participated in the “MODRINAE (returning seedlings)” project of SOMANO BASE, K.K. 24 seedlings will be nurtured at the Tokyo Head Office for one year and then planted in forests in Wakayama Prefecture, thereby contributing to reducing the risk of landslides and environmental impact.

社会貢献活動・データ Social Contribution Activities Data

寄付金 Donation

		2020年度 FY'21/3	2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3
寄付金総額 Total Donation	百万円 ¥ million	8.3	1.8	0.8	3.8	0.8