

Sustainability Data Book 2026



■ 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

2025年4月1日から2026年3月31日
April 1, 2025 to March 31, 2026

※ 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.

Sustainability Data Book 2026

目次 CONTENTS

2 ガバナンス Governance

- 2 コーポレートガバナンス Corporate Governance
- 8 コンプライアンス Compliance
- 11 サプライチェーンマネジメント Supply Chain Management
- 12 クライアント・リレーションシップ・マネジメント Client Relationship Management
- 13 品質マネジメント Quality Management
- 15 リスクマネジメント Risk Management
- 17 情報セキュリティマネジメント Information Security Management
- 19 個人情報の保護 Personal Information Protection
- 20 イノベーションマネジメント Innovation Management

21 環境 Environment

- 21 環境マネジメント Environmental Management
- 24 気候変動(TCFDに基づく情報開示) Climate Change (TCFD Disclosure)

33 社会 Social

- 33 人的資本 Human Capital
- 37 労働慣行 Labor Practices
- 41 労働安全衛生 Occupational Health and Safety
- 44 ダイバーシティの取組み Diversity and Inclusion
- 47 人権 Human Rights
- 49 社会貢献活動 Social Contribution Activities

※目次の各項目にはリンクを設定しています。クリックすると該当ページへ移動できます。

Note: Each item in the table of contents is linked to its corresponding page. Click an item to navigate directly to the relevant page.

コーポレートガバナンス Corporate Governance

基本方針と推進体制 Basic Policy and Management System

▶ 基本的な考え方 Basic Philosophy

当社は、「企業理念」及び「経営理念」を掲げ、その中で、様々なステークホルダー（利害関係者）の権利・立場や健全な事業活動倫理を尊重する企業文化及び企業風土の醸成に向けた基本的姿勢や考え方を明文化しており、企業活動の指針としています。

<企業理念>

私たち アドソル日進は、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します

<経営理念>

- 一、私たちは お客様に「魅力と満足」を提供します。
- 一、私たちは 健全な経営を通じて「伝統と信頼」を築きます。
- 一、私たちは 創意と熱意により「事業と業務の革新」に挑戦します。
- 一、私たちは「技術と能力」を磨き チームワークで 総合力を発揮します。
- 一、私たちは「会社の発展」「社員の幸福」「株主の利益」をともに追求します。

当社は、企業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、全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 have established a Corporate Philosophy and Management Philosophy, in which it clearly states our basic stance and approach toward fostering a corporate culture and corporate climate that respects the rights and positions of various stakeholders (interested parties) and sound ethics in business activities, and serves as a guideline for corporate activities.

<Corporate Philosophy>

At Ad-Sol Nissin, by creating and providing high value-added services, we contribute to customer satisfaction and the development of a prosperous society.

<Management Philosophy>

- We provide customers attractive solutions and satisfaction.
- We build tradition and trust by engaging in healthy business practices.
- We challenge ourselves to innovation in our business and operations through ingenuity and intensity.
- We achieve core competence through teamwork by enhancing our skills and abilities.
- We pursue corporate growth, employee happiness, and shareholder profits.

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.

▶ 参照 Reference

コーポレート・ガバナンス報告書(2026年6月26日) ※ Japanese Only

https://ssl4.eir-parts.net/doc/3837/ir_material3/244648/00.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(2026年6月26日) ※ Japanese Only

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

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

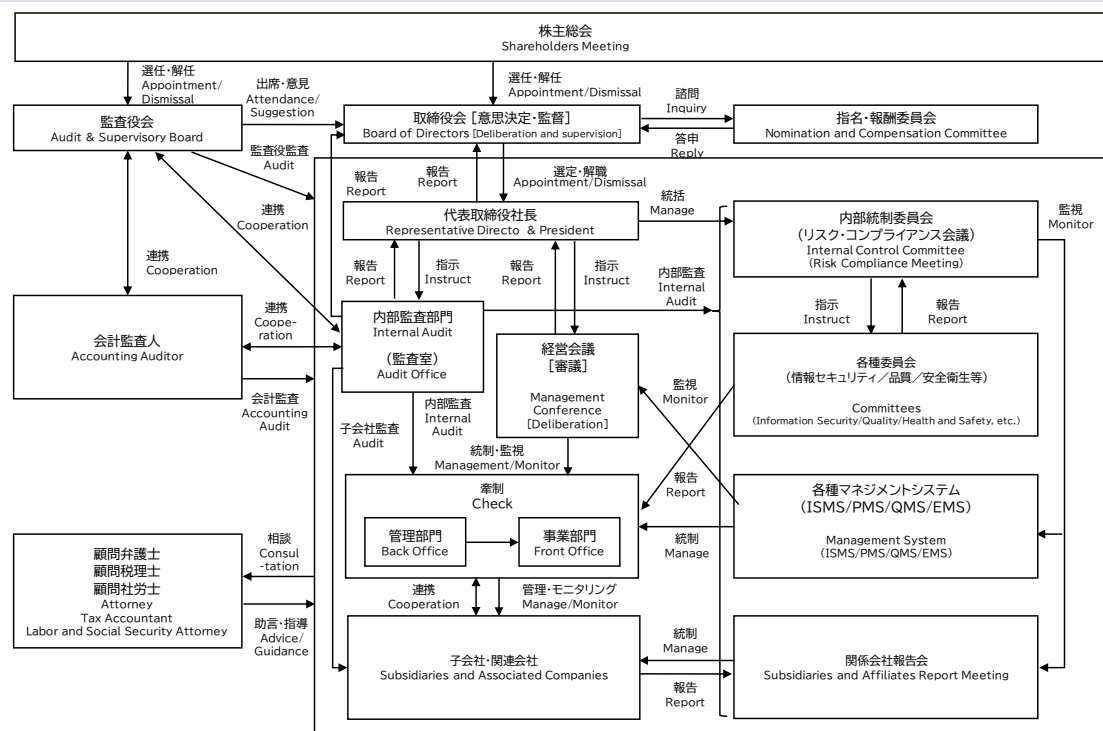
▶ 取締役会等の構成 Organizational Structure

当社は、監査役会制度を基礎とし、社外取締役を2人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います。

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.

			2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
取締役総数 Board Directors	人 persons		7	8	8	8	8
うち、女性 Female	人 persons		1	1	1	1	1
うち、外国人 Non-Japanese	人 persons		0	0	0	0	0
業務執行取締役 Executive Internal Directors	人 persons		4	4	4	4	4
非業務執行取締役 Non-Executive Internal Directors	人 persons		0	0	0	0	0
社外取締役(うち、独立役員) Outside Directors (Independent Directors)	人 persons		3(3)	4(4)	4(4)	4(4)	4(4)
監査役 Company Auditors	人 persons		3	3	3	3	3
うち、女性 Female	人 persons		0	0	0	0	0
うち、外国人 Non-Japanese	人 persons		0	0	0	0	0
社外監査役(うち、独立役員) Outside Auditors (Independent Auditors)	人 persons		2(1)	2(2)	2(2)	2(2)	2(2)

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



▶ 取締役・監査役のスキルマトリクス Skill Matrix of Board of Directors and Corporate Auditors

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います。

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.

氏名 Name	当社における地位 Position	経営 経営戦略 Business administration Business strategy	グローバル 国際事業 Global experience, International business	法務 ガバナンス Legal affairs, Governance	経理・財務 ファイナンス Accounting/ financial matters, Finance	人事・労務 組織 Human resources/ labor affairs Organization	研究開発 R&D	生産技術 品質 Production technology Quality	DX/ICT	営業 マーケティング Sales Marketing	サイバー セキュリティ Cyber- security
篠崎 俊明 Toshiaki Shinozaki	代表取締役社長 Representative Director & President	○				○	○	○	○	○	
齋藤 高明 Takaaki Saito	専務取締役 Senior Managing Director	○	○			○	○	○	○	○	○
寺村 知万 Norikazu Teramura	常務取締役 Managing Director	○		○	○	○					
村上 佳史 Yoshifumi Murakami	取締役 Director	○				○	○	○	○	○	○
峰野 博史 Hiroshi Mineno	社外取締役 Outside Director	○					○		○		
廣田 耕一 Koichi Hirota	社外取締役 Outside Director	○		○		○					○
高見澤 將林 Nobushige Takamizawa	社外取締役 Outside Director	○	○	○		○					○
赤羽 美和子 Miwako Akahane	社外取締役 Outside Director	○		○	○	○			○	○	○
河村 康雄 Yasuo Kawamura	常勤監査役 Standing Company Auditor			○	○	○					
大滝 義衛 Yoshie Otaki	社外監査役 Outside Company Auditor	○	○	○	○				○		
遠藤 宏 Hiroshi Endo	社外監査役 Outside Company Auditor	○	○	○	○	○	○	○	○		○

取締役会の有効性 Effectiveness of the Board of Directors

▶ 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有効性について分析・評価を行っています。

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有効性は確保されている」と判断しています。

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として、取締役会の有効性の維持・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.

▶ 取締役会の状況 Status of the Board of Directors

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
取締役会議長 Chairperson of the Board of Directors	役職 position	取締役会長 Chairman	取締役会長 Chairman	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	18	18	17	17
取締役会出席率 Attendance Ratio of Board of Directors	%	99.4	100	99.5	100	100
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	6.9	6.8	7.8	7.3	8.3

役員報酬 Executive Officers 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され、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。

※当社は、2025年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。

そのため、同日以降は、株式報酬の株式数の上限は、年間合計60,000株となります。

(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。

(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.

*The Company implemented a two-for-one stock split of its common shares effective April 1, 2025. As a result, the annual maximum number of shares available for stock compensation has been adjusted to 60,000 shares from that date onward.

(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.

▶ 役員報酬の決定方針-続き Policy for Determining Directors and Executive Officers Remuneration (Continued)

(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.

▶ 取締役及び監査役の報酬等の総額(2025年度) Executive remuneration amounts (FY'26/3)

	報酬等の総額 (百万円) Total (¥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 役員数(人) No. of Eligible Individuals (persons)
		固定報酬 Fixed	業績連動報酬 Performance Linked	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)	299,020	185,096	82,000	31,924	4
監査役(社外監査役を除く) Company Auditors (excluding outside auditors)	13,755	13,755	0	0	1
社外役員 Outside Directors and Auditors	35,100	35,100	0	0	6

株主・投資家 Shareholders and Investors

▶ 所有者別持株比率(3月末時点) Percentage of Number of Total Shares Issued (As of End of March)

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
金融機関 Financial Institutions	%	23.1	23.8	22.0	25.2	21.9
金融商品取引業者 Securities Firms	%	3.5	3.2	2.9	2.0	1.2
その他の法人 Other Institutions, etc.	%	12.6	12.5	12.6	7.3	2.4
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.	%	1.8	1.8	5.1	7.2	11.2
個人・その他 Individuals, Other	%	57.9	57.9	56.6	55.9	60.7
自己株式 Treasury Stock	%	1.1	0.8	0.8	2.4	2.6
発行済株式の総数 Total Number of Shares Issued	株 shares	9,390,189	9,390,189	9,394,965	8,944,965	17,289,930

※当社は、2025年4月1日付で1株につき2株の割合で株式分割を実施しています。

* The Company conducted a 2-for-1 stock split on April 1, 2025.

コンプライアンス Compliance

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ コンプライアンス方針 Compliance Policy

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、社内掲示板及び研修により周知し、浸透を図っています。

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.

▶ 参照 Reference

企業行動規範

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

Code of Conduct

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

コンプライアンスの状況 Compliance Situation

▶ 内部通報制度 Whistleblowing System

内部通報に係る社内規則を定め、社内（経営陣から独立した常勤監査役、内部監査部門である監査室）及び社外（内部通報担当弁護士事務所）に通報相談窓口（匿名によるものを含む）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、是正対応・再発防止を行う体制を整備しています。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。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います。

なお、社内掲示板や社内研修での内部通報窓口や通報方法を紹介するなど、制度の周知徹底を図っています。

The Group has established internal rules for whistle-blowing and has set up internal (full-time corporate auditors independent of management and the Audit Office, the internal audit department) and external (the office of the lawyer in charge of whistle-blowing) whistle-blowing consultation services (including those provided anonymously).

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 and establishes a system to take corrective action and prevent recurrence. 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 checks the status of the whistle-blowing system and supervises its operation.

The Group is making the system known to all employees by introducing the whistle-blowing contact point and reporting methods on the Company's intranet and at internal training sessions.

▶ 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.

▶ コンプライアンス研修 Compliance Training

入社時等のコンプライアンス研修の実施に加えて、年1回、全従業員を対象にコンプライアンス教育を実施しています。労働者派遣法・下請法等の法令遵守や社内規程・ポリシーなどのコンプライアンス全般、情報セキュリティ、インサイダー取引、人権・ハラスメントに関する項目等、包括的な教育を実施しています。

In addition to compliance training at the time of hiring, etc., we conduct compliance education for all employees once a year. The comprehensive training includes compliance with laws and regulations such as the Worker Dispatching Act and the Subcontract Act, general compliance with internal rules and policies, and items related to information security, insider trading, human rights, and harassment.

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
コンプライアンス研修の受講率 Percentage of Employees who Completed Compliance Training	%	100	100	100	100	100

▶ コンプライアンス違反件数・内容 Numbers and Details of Compliance Violations

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
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	件 number	0	0	0	1	2
情報セキュリティ違反 Information Security Breach	件 number	0	0	0	0	0
プライバシーデータ漏洩 Privacy Data Breach	件 number	0	0	0	0	0
インサイダー取引 Insider Trading	件 number	0	0	0	0	0
贈収賄違反 Bribery Violation	件 number	0	0	0	0	0
利益相反取引 Conflicts of Interest	件 number	0	0	0	0	0

公正な取引及び腐敗防止 Fair Trade and Anti-Corruption

▶ 公明正大な取引及び腐敗防止に関する方針 Policy on Fair and Honest Transactions and Anti-Corruption

当社グループは、コンプライアンス違反に該当するあらゆる形態の腐敗行為を防止するため、「公明正大な取引及び腐敗防止に関する方針」を定め、浸透を図っています。
なお、本方針の制定、改廃は、取締役会の承認を得ています。

The Group has established a Policy on Fair Transactions and Anti-Corruption and is actively promoting it to prevent all forms of corruption that violate compliance. The establishment, amendment, or abolition of this policy is subject to the approval of the Board of Directors.

▶ 参照 Reference

公明正大な取引及び腐敗防止に関する方針

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

Policy on Fair and Honest Transactions and Anti-Corruption

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

▶ 贈賄リスクへの対応 Initiatives for Anti-Corruption

腐敗行為を未然に防止するため、接待・贈答・寄付等の実施については、ガイドラインを定め、稟議制度により事前に実施及び内容について承認を得ることとしています。また、内部通報窓口にて、公明正大な取引及び腐敗防止に関する方針に違反する行為の通報または相談を受け付けています。

なお、2025年8月には、役員・従業員向けに腐敗防止を含むサステナビリティ教育を実施しました。

In order to prevent corruption, the Company has established guidelines for entertainment, gifts, donations, etc., and obtains prior approval for the implementation and details of such activities through the approval system. In addition, the internal reporting office accepts reports and consultations regarding violations of the Company's policies on fair trade and anti-corruption.

In August 2025, we conducted sustainability education for directors and employees, including anti-corruption education.

▶ 腐敗・汚職に関する違反件数、内容、及び措置 Breaches of Anti-Corruption

2025年度における腐敗・汚職、及び贈賄の事例や係争案件は確認されていません。

In FY'26/3, there were no confirmed cases of bribery and corruption within our group. Furthermore, there were no fines or legal convictions related to these matters.

▶ 不正競争防止に関する違反件数、内容、及び措置 Breaches of Fair Competition

2025年度において該当事項はありません。

Nothing applicable in FY'26/3.

税の透明性 Tax Transparency

▶ 税務方針 TAX Policy

当社グループが事業を展開する各国・地域の税法や諸規則を正しく理解し、適切な納税義務を果たすべく、「税務方針」を制定しています。
なお、本方針の制定、改廃は、取締役会の承認を得ています。

The Group has established the Tax Policy to accurately understand the tax laws and regulations of the countries and regions we operate, and to fulfill our appropriate tax obligations.
The establishment, amendment, or abolition of this policy is subject to the approval of the Board of Directors.

▶ 参照 Reference

税務方針

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

TAX Policy

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

サプライチェーンマネジメント Supply Chain Management

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ 調達方針 Sustainable Procurement Policy

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まいります。

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.

▶ 参照 Reference

持続可能な調達方針

<https://adniss.jp/esg/supply-chain-management.html>

Sustainable Procurement Policy

<https://adniss.jp/en/esg/supply-chain-management.html>

サプライチェーンマネジメント -データ Supply Chain Management -Data

▶ サプライヤー概要 Overview

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
パートナー企業数(海外) Partner Companies (overseas)	社 companies	4	6	4	4	3
パートナー企業数(国内) Partner Companies (domestic)	社 companies	136	141	152	148	142

▶ 外部委託金額 Outsourcing Amount

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
総額 Total	百万円 ¥million	5,396	5,712	6,443	7,155	7,460
うち、海外 Overseas	百万円 ¥million	208	123	183	164	182

※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 amount of outsourcing (overseas) are figures ordered directly from Ad-Sol Asia Corporation.

クライアント・リレーションシップ・マネジメント Client Relationship Management

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、企業理念”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します”を掲げ、顧客企業との価値共創を通じて、持続可能な社会の実現に取り組んでいます。

The Group is committed to the realization of a sustainable society through value co-creation with its corporate clients in line with its corporate philosophy: "At Ad-Sol Nissin, by creating and providing high value-added services, we contribute to customer satisfaction and the development of a prosperous society".

クライアント・リレーションシップ・マネジメント 取組み Client Relationship Management Initiatives

▶ 顧客満足度調査 Client Satisfaction Survey

毎年、各事業組織で「顧客満足度調査」を実施し、お客様からプロジェクト対応や品質への総合評価をしていただくとともに、当社グループに期待する技術や業務などについても具体的なお意見をいただいています。調査結果は品質マネジメントの専任組織がとりまとめ、サービス品質改善に向けた施策や改善活動に活用しています。

Each business unit conducts an annual "Customer Satisfaction Survey," in which customers provide overall evaluations of our project handling and quality.

They also share specific feedback on the technologies and operations they expect our group to deliver. The survey results are compiled by a dedicated Quality Assurance team and are used to formulate improvement measures and drive continuous quality enhancement activities.

品質マネジメント Quality Management

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ 品質基本方針 Basic Quality Policy

当社グループは、当社の企業理念の実現に向けて、品質マネジメントシステムを構築・運用し、継続的改善を実施しています。

In order to realize our corporate philosophy, the group has established and implemented a quality management system and is implementing continuous improvements.

▶ 参照 Reference

品質基本方針

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

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、品質マネジメント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。

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.

▶ 参照 Reference

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

Quality Management Promotion System

→Stated in Corporate Governance System

品質マネジメント・データ／取組み Quality Management Data and Initiatives

▶ 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、監視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、監視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、及びリスク・マネジメントを強化しています。

Using our proprietary project monitoring tool, we visualize the progress of each project and centralize information management, thereby facilitating information sharing across all organizational levels. Projects are assigned a monitoring level based on factors such as size, novelty, and complexity, and are reviewed regularly in accordance with their assigned level. For projects with the highest monitoring level, executive management conducts direct reviews to ensure effective risk management.

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(2026年3月31日時点／単体) Certifications (As of March 31, 2026, 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(2025年度／単体) Number of Qualified Holders (FY'26/3, Non-consolidated)

PMP資格取得者数 PMP Certification Holders	人 persons	145
プロジェクトマネジャー取得者数 Project Manager Examination Certified Holders	人 persons	9

リスクマネジメント Risk Management

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、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」を制定しています。

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。

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, 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.

▶ 参照 Reference

企業行動規範

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

Code of Conduct

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

▶ リスクマネジメント推進体制 Risk Management Promotion System

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組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・監督しています。

また、代表取締役社長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います。

In order 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, 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.

▶ 参照 Reference

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

Risk Management Promotion System

→Stated in Corporate Governance System

リスクマネジメント・取組み Risk Management

▶ 重要なリスク Critical Risks

当社グループの財政状態、経営成績及びキャッシュ・フローの状況に重要な影響を与える可能性がある重要なリスクを選定し、これらのリスク発生の可能性を認識したうえで、発生の回避、発生した場合の対応に努めています。

We have selected significant risks that could have a material impact on our group’s financial position, operating results, and cash flows, and we strive to avoid the occurrence of these risks and respond to them when they do occur.

▶ 参照 Reference

主要なリスク ※Japanese Only
<https://adniss.jp/esg/risk-management.html>

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

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ 情報セキュリティ方針 Information Security Policy

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。

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.

▶ 参照 Reference

情報セキュリティ方針

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

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、並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、関連部署及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。

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.

▶ 参照 Reference

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

Information Security Management System

→Stated in Corporate Governance System

情報セキュリティマネジメント・データ／取組み Information Security Management Data and Initiatives

▶ 情報セキュリティ事故を未然に防ぐための取組み Measures to Prevent Occurrence of Information Security Incidents

当社グループでは、全部署及び特定箇所(重要施設、子会社、発注先企業等)に対して、定期的に情報セキュリティマネジメントシステムに関する内部監査を実施しています。
また、2026年1月～3月には、サイバー攻撃対策の一環として、外部の第三者である専門家の知見を取り入れ、外部リソースを活用したセキュリティアセスメント診断を実施しました。

The Group regularly conducts internal audits of all departments, as well as of important facilities, subsidiaries, and client companies. Additionally, from January to March 2026, as part of our cybersecurity measures, we conducted a security assessment using external resources, incorporating the expertise of independent third-party specialists.

▶ 認証取得状況(2026年3月31日時点／単体) Certifications (As of March 31, 2026, Non-Consolidated)

認証規格 Acquired Certification Standards	ISO/IEC 27001:2022 (JIS Q 27001:2023)
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(2025年度／単体) Number of Qualified Holders (FY'26/3, Non-consolidated)

情報処理安全確保支援士在籍数 Registered Information Security Specialist Examination	人 persons	10
--	--------------	----

▶ 情報セキュリティ教育(2025年度) Information Security Education (FY'26/3)

	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	663
パートナー企業向け(※) For Partner Companies *	ISMSセキュリティ教育 ISMS Security Training	1,028

※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

当社グループは、経営に影響のある情報セキュリティに関するインシデントが発生した場合、事業活動及び重要な業務プロセスが中断されないよう、或いは、中断された場合でも、受容可能なレベルまで早期に再開できるよう、「情報セキュリティ継続計画(ISCP:Information Security Continuity Plan)」を定めています。
また、情報セキュリティインシデントの早期検知と報告対応を確実に実施するため、「情報セキュリティインシデント対応手順書」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。

The Group has established an Information Security Continuity Plan to ensure that business activities and important business processes are not interrupted in the event of an information security incident that may affect management, or, in the event of such an interruption, to resume operations at an acceptable level as soon as possible.

In addition, in order to ensure early detection and reporting of information security incidents, we have established a system for prompt reporting in accordance with the Information Security Incident Response Procedures, as well as for prompt and appropriate response, treatment, and prevention of recurrence.

個人情報の保護 Personal Information Protection

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、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。

The 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.

▶ 参照 Reference

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>

Personal Information Protection Policy

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

Specific Personal Information Protection Policy

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

個人情報の保護 取組み Personal Information Protection Initiative

▶ 認証取得状況(2026年3月31日時点/単体) Certifications (As of March 31, 2026, Non-consolidated)

当社は、個人情報保護マネジメントシステム(PMS)の確立・実施・維持・改善を行い、「Pマーク(プライバシーマーク)」の認定を受けています。プライバシーマーク制度は、日本産業規格「JIS Q 15001個人情報保護マネジメントシステム—要求事項」に準拠した「プライバシーマークにおける個人情報保護マネジメントシステム構築・運用指針」に基づいて、個人情報について適切な保護措置を講ずる体制を整備している事業者等を評価して、その旨を示すプライバシーマークを付与し、事業活動に関してプライバシーマークの使用を認める制度です。

The Group has established, implemented, maintained, and improved our Personal Information Protection Management System (PMS), and have received Privacy Mark certification. PrivacyMark System is a system set up to assess private enterprises that take appropriate measures to protect personal information. Such private enterprises are granted the right to display "PrivacyMark" in the course of their business activities. The System is in compliance with Japan Industrial Standards (JIS Q 15001: Personal Information Protection Management System - Requirements).

イノベーションマネジメント Innovation Management

マネジメントアプローチ Management Approach

▶ 研究開発方針 R&D Policy

当社の社人である「アドソル」は「Advanced Solution(アドバンスド・ソリューション)」を意味しております。新・中期経営計画「New Canvas 2031 -The Next Page-」においては「スマートシティのオンリーワンITカンパニー」を目指すうえで、競争優位の発揮と事業の成長加速を基本的な方針として研究開発活動に取り組んでいます。

具体的には、国内外の大学・研究機関との共同研究や最先端企業との連携、AI研究所や米国サンノゼ・シリコンバレーの100%子会社である Adsol-Nissin San Jose R&D Center, Inc.(アドソル日進サンノゼR&Dセンタ)を通じた最先端技術のResearch、研究などを行っています。これら技術のビジネス適用により、サステナブル(持続可能)で豊かな社会の発展への貢献を目指します。また、慢性的な不足が指摘される「高度IT人材」の育成を加速させる革新的なキーテクノロジーの創造・強化・拡充、多様化する開発スタイル(ベトナムを活用したグローバルアジャイル開発など)に適応した新たなインテグレーションサービスの研究開発も推進しています。

Our company name, "Ad-Sol," stands for "Advanced Solution." In the new medium-term management plan, "New Canvas 2031 - The Next Page -," we are pursuing research and development activities with the basic policy of leveraging our competitive advantages and accelerating business growth, as we aim to become a one-of-a-kind IT company for smart cities.

Specifically, we are engaged in joint research with universities and research institutions both domestically and internationally, collaborations with cutting-edge companies, and research into advanced technologies through our AI Research Institute and the Adsol-Nissin San Jose R&D Center, Inc., a wholly-owned subsidiary in Silicon Valley, San Jose, USA. Through the business application of these technologies, we aim to contribute to the development of a sustainable and prosperous society. Additionally, we are promoting the creation, strengthening, and expansion of innovative key technologies to accelerate the training of "advanced IT personnel," which has been repeatedly pointed out as a chronic shortage. We are also researching and developing new integration services that adapt to diversifying development styles, such as global agile development utilizing Vietnam.

イノベーションマネジメント データ Innovation Management Data

▶ 研究開発費 R&D Expenses

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
総額 Total	百万円 ¥ million	149	156	154	159	152
売上高比率 Sales Ratio	%	1.2	1.2	1.1	1.0	0.9

▶ 特許取得件数(2026年8月31日時点・累計) Number of Patents Acquired (as of August 31, 2026, Cumulative Total)

特許取得件数 Number of Patents Acquired	件 numbers	25
--------------------------------------	--------------	----

環境マネジメント Environmental Management

マネジメントアプローチ(単体) Management Approach (Non-Consolidated)

▶ 基本的な考え方 Basic Philosophy

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、及び、日本のモノづくりを支える製造業向けに、ITシステムやソリューションの提供を行っています。
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、IT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。

We provide IT 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 IT systems and solutions, we are committed to co-creating value with our stakeholders and promoting environmental management.

▶ 参照 Reference

環境基本方針

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

Basic Environmental Policy

<https://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います。
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)」に基づき行っています。

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及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います。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います。
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。

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.

▶ 参照 Reference

環境マネジメント

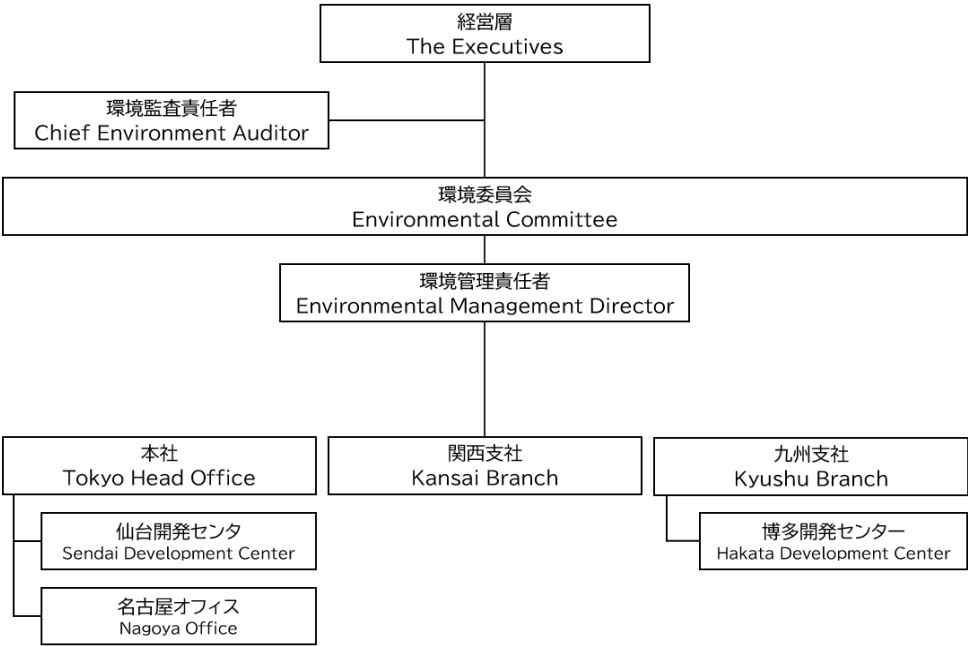
<https://adniss.jp/esg/ems.html>

Environmental Management

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

マネジメントアプローチ(単体) Management Approach(Non-Consolidated)

▶ 環境マネジメント体制図 Environmental Management Structure Chart



環境マネジメント・データ (単体) Environmental Management Data (Non-Consolidated)

▶ ISO14001 取得事業所数 Number of Certified Offices

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
取得事業所数 Number of Certified Offices	件 number	4	4	4	5	5
取得事業所の割合 Coverage of EMS	%	100	100	100	83.3	100

▶ 内部環境監査(2025年度) Internal Environmental Audit (FY'26/3)

実査期間 Period	2025/9/25~2025/10/17		
対象組織・会社 Organization/Company Audited	東京地域(本社)、仙台開発センタ、名古屋オフィス、関西地域(関西支社)、九州地域(九州支社)、博多開発センター、環境管理責任者・事務局 Tokyo (Head Office), Sendai Development Center, Nagoya Office, Kansai (Kansai Branch), Kyushu (Kyushu Branch), Hakata Development Center, 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	12
		Good Point Compliant	5

環境マネジメント・データ（単体） Environmental Management Data (Non-Consolidated)

▶ 法規制などの遵守（2025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'26/3)

	対象項目 Items	該当数 No. of 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 1,500 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50m ³ /日以上以上の事業所 Offices draining more than 50m ³ per day	

▶ 環境教育（2025年度） Environmental Education (FY'26/3)

	研修名 Name of Training Course	受講者数(人) Number of participants (persons)
全社員向け For Employees	環境マネジメント(EMS)教育 Education for EMS	650

▶ CO₂排出量 CO₂ Emissions(Non-consolidated)

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
電力使用におけるCO ₂ 排出量 CO ₂ Emissions from Electricity Use	Kg/m ³	126.5	117	96	93	85.4
一般ゴミ排出におけるCO ₂ 排出量 CO ₂ Emissions from General Waste Emissions	Kg	327.2	294.3	329.6	341.8	358

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

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
産業廃棄物 Industrial Waste	t	10.34	0.98	5.04	14.74	50.75

※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

2024年度：九州支社オフィスリニューアル実施、東京本社会議室改修工事実施

2025年度：東京本社で大規模回収実施

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'24/3: Large-scale collection at Tokyo Head Office and Sendai Development Center

FY'25/3: Implementation of Kyushu Branch Office Renovation and Tokyo Head Office Conference Room Renovation Works.

FY'26/3: Large-scale collection at Tokyo Head Office

気候変動(TCFDに基づく情報開示) Climate Change (TCFD Disclosure)

ガバナンス Governance

▶ ガバナンスの体制 Governance System

アドソル日進グループは、グループ全体のサステナビリティ活動を推進するため、代表取締役社長を委員長とする「サステナビリティ委員会」を中心としたサステナビリティ・ガバナンス体制を構築し、この体制のもとでサステナビリティを巡る課題への対応に取り組んでいます。「サステナビリティ委員会」では、気候変動に関するリスクと機会を特定し、対応策を推進しています。取締役会は、気候変動に関するリスクと機会、対応策の進捗状況について「サステナビリティ委員会」から適時適切に報告を受け、目標の進捗に対する監督を行うとともに、適宜対応を指示しています。

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及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います。取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います。

In order to promote group-wide sustainability activities, the Ad-Sol Nissin Group has established a sustainability governance structure centered on the Sustainability Committee, which is chaired by the President, and is working to address issues surrounding sustainability under this structure. The Sustainability Committee identifies risks and opportunities related to climate change and promotes measures to address them. The Board of Directors receives regular reports from the Sustainability Committee on risks and opportunities related to climate change and the progress of response measures, supervises the progress toward targets, and directs actions as appropriate. In addition, the Environmental Committee, a company-wide organization, formulates environmental policies and targets every year in light of changes in the external environment, and the Board of Directors makes decisions after deliberations by the Management Conference, whose members include directors and general managers. We have a system in place to regularly report to management on the status of our initiatives.

戦略 Strategy

▶ シナリオ分析 Scenario Analysis

気候変動が事業に及ぼす影響に対応するため、IEA(国際エネルギー機関)やIPCC(気候変動に関する政府間パネル)などの外部機関が公表しているシナリオに基づき、バリューチェーンの上流・下流を含む当社全事業に与える財務影響が特に大きいリスク及び機会を特定しました。

To address the impact of climate change on our business, we have identified risks and opportunities with particularly large financial impacts on all our businesses, including those upstream and downstream in the value chain, based on scenarios published by external organizations such as the International Energy Agency (IEA) and the Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC). The scenarios referenced are as follows.

▶ 参照シナリオ Reference Scenario

1.5°C	IPCC RCP 1.9 IEA Net Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE)
4.0°C	IPCC RCP8.5 IEA Stated Policies Scenario(STEPS)

▶ リスク Risk

シナリオ	カテゴリ	主なリスク		時間軸	対応策
1.5	移行リスク 評判	気候変動関連の取組みの遅れによるレピュテーションリスク	気候変動への取組み・情報開示が遅れることによりステークホルダーからの評判が低下し、取引機会の喪失や人材採用難、信用リスク及び資本コストの増加	短期 ～中期	サステナビリティへの貢献を経営の重要課題の一つと位置づけ、気候変動問題を含むESG情報開示の充実化を図っています。今後も、サステナビリティデータブックの発行やコーポレートサイトへのサステナビリティ情報の掲載、各種サステナビリティ調査への対応などを通じて情報開示の強化に取り組んでまいります。
1.5	移行リスク 政策・法規制	カーボンプライシングの導入	炭素税等をはじめとするカーボンプライシングの導入によるCO2排出に対するコスト負担の増大	中期 ～長期	省エネによる炭素排出削減、再エネ導入やLED照明等の低炭素製品への切替による脱炭素化を推進しています。引き続き脱炭素に向けた取組みを進め、中長期的な事業コストの削減を図ります。
1.5	移行リスク 政策・法規制	GHG排出量開示・削減義務の強化	2050年カーボンニュートラル実現が社会的コンセンサスとなり、企業に対して法令等による対応要請が高まることによる対応コストの増加	中期 ～長期	当社グループ全体のGHG排出量（Scope1+2）の算定・開示を実施しています。排出量削減に向けた取組みを継続するとともに、第三者保証の取得、削減目標の策定・開示についても検討してまいります。
1.5	移行リスク 市場	再生可能エネルギーの導入拡大	再生可能エネルギー設備の導入や、再エネ由来の電力への切替、環境価値証書の購入等の対応コストの増大	中期	省エネを引き続き推進するとともに、再エネ調達方法を継続的に検討し、調達方法分散化による再エネ調達リスクの低減と中長期的なコストの低減を図ります。
1.5	移行リスク 市場	脱炭素を実現する技術・サービスへの移行	脱炭素サービスの需要と供給の変化をとらえて、適切なサービスを提供できない場合、当社の強みであるエネルギー（電力・ガス）領域における競争力が低下	中期	中期経営計画の注力領域の一つとして「エネルギー」を掲げ、エネルギー会社向けビジネスに加えて、大量にエネルギーを多く消費する需要家向けに脱炭素に資するサービスの提供を開始しています。引き続き、社会・ニーズの変化に対応したサービスの提供に向けた体制・技術・アライアンス強化等を図ります。
4.0	物理的リスク 急性	異常気象による災害リスクの増加	異常気象（台風、洪水、高潮等）によるオフィスへの物理的な損害の発生 台風などの異常気象発生時の交通機関停止等による稼働日数の低下による売上減少 ビジネスパートナーの被災によるサプライチェーンの寸断	短期 ～中期	自然災害の発生等による事業継続リスクを重要なリスクのひとつと位置づけ、「緊急時事業継続計画（BCP）」を策定し、継続的に見直しを実施しているほか、危機管理体制の維持・強化を図っています。また、交通機関の麻痺等に備え、平時から場所にとられないロケーションフリーな働き方を推進しています。パートナー企業の選定にあたっては、特定の会社・地域に依存しないことで、リスクの分散化に努めています。
4.0	物理的リスク 急性	気温上昇に伴う猛暑日の増加等による空調負荷の増加	オフィスにおける電力コストの増加	短期 ～中期	省エネ機器の導入と使用設備の効率運用等、炭素排出削減を進めています。

▶ リスク-続き Risk (Continued)

Scenario	Category	Major Risks		Time Span	Main Initiatives
1.5	Transition Risks Reputation	Loss of reputation due to delayed climate change-related responses	Loss of reputation among stakeholders due to delays in climate change initiatives and reporting, resulting in lost business opportunities, difficulty in recruiting personnel, and increased credit risk and cost of equity capital	Short to medium term	We have positioned contributing to sustainability as one of our key management priorities and are working to enhance the disclosure of ESG-related information, including information on climate change. We will continue to strengthen our information disclosure through the publication of our Sustainability Data Book, the provision of sustainability-related information on our corporate website, and our participation in various sustainability assessments and surveys.
1.5	Transition Risks Policy and Legal	Introduction of carbon pricing	Increase the cost burden for CO2 emissions from the introduction of carbon pricing (e.g. carbon tax)	Medium to long term	We are promoting decarbonization through carbon emission reductions by energy conservation, the introduction of renewable energy, and the transition to low-carbon products such as LED lighting. We will continue to advance our efforts towards decarbonization and aim to reduce business costs in the medium to long term.
1.5	Transition Risks Policy and Legal	Stricter GHG emissions reporting and reduction obligations	The realization of carbon neutrality by 2050 is expected to become a social consensus, leading to increased demands on companies to comply with laws and regulations, resulting in higher business costs	Medium to long term	We are currently calculating and disclosing our total GHG emissions (Scope 1 and 2). Our ongoing efforts aim to reduce these emissions, and we are exploring the possibility of obtaining third-party verification and establishing and disclosing reduction targets.
1.5	Transition Risks Market	Increase in renewable energy procurement	Increase in costs associated with the introduction of renewable energy facilities, switching to electricity derived from renewable energy, and purchasing environmental value certificates	Medium term	We will continue to promote energy conservation while exploring methods for procuring renewable energy. Our aim is to reduce the risks associated with renewable energy procurement and lower costs in the medium to long term by diversifying our procurement methods.

▶ リスク-続き Risk (Continued)

Scenario	Category	Major Risks		Time Span	Main Initiatives
1.5	Transition Risks Market	Transition to technologies and services that enable decarbonization	Failure to respond to changes in the demand and supply of decarbonization services and provide appropriate services will reduce our competitiveness in the energy (electricity and gas) field, which is one of our core businesses	Medium term	As one of the key focus areas of our Medium-Term Management Plan, we have identified Energy as a strategic priority. In addition to our existing business for energy companies, we have begun offering services that support decarbonization to energy-intensive customers. We will also enhance our systems, technology, and partnerships to deliver services that effectively respond to societal changes and evolving customer demands.
4.0	Physical Risks Acute	Increased risk of disasters due to extreme weather	Physical damage to offices due to extreme weather events (such as typhoons, floods, and storm surges) Decrease in net sales due to reduced operating days caused by transportation shutdowns during typhoons and other extreme weather events Disruption of the supply chain due to damage to our business partners	Short to medium term	We recognize the risk of business continuity disruption due to natural disasters as a critical concern and are committed to maintaining and strengthening our crisis management system by continuously reviewing and updating our Emergency Business Continuity Plan. To prepare for potential transportation disruptions, we promote flexible work arrangements that are not tied to specific locations. Additionally, when selecting partner companies, we aim to diversify risks by avoiding reliance on specific firms or regions.
4.0	Physical Risks Chronic	Increase in air conditioning load due to an increase in extremely heat days related to rising temperatures	Increase in electricity costs in offices	Short to medium term	We are promoting carbon emission reductions through the introduction of energy-saving equipment and efficient operation of facilities in use.

▶ 機会 Opportunities

シナリオ	カテゴリ	主な機会		時間軸	対応策
1.5	製品・サービス	エネルギー会社のシステム次世代化ニーズの増大	・火力発電から、風力・太陽光・水力・地熱等の再生可能エネルギーや原子力への転換が進み、関連システムの開発ニーズが増加することによる売上増 ・水素やメタネーションなど新たな再生可能エネルギー電源開発が進展することに伴い、関連システムの開発ニーズが増加することによる売上増 ・原子力の導入により電力会社の収益率が向上し、IT投資意欲が高まることによる売上増	短期～中期	当社グループが1976年の創立以来ITを駆使し支えてきた社会インフラは、デジタル化が進むことにより、安心・安全・快適で環境に配慮された未来のまち「スマートシティ」のインフラへ進化する途上にあります。この実現を支える「スマートシティのオンリーワンITカンパニー」を目指し、当社グループは中期経営計画「New Canvas 2031 -The Next Page-」を策定いたしました。 中期経営計画で定める事業戦略の推進を通じて、エネルギーの効率的利用や脱炭素化を支援するサービスの提供、デジタル技術を活用した社会インフラの高度化等を推進し、気候変動に対するレジリエンスを高めるとともに、主要リスクの低減と機会の獲得につなげてまいります。
1.5	製品・サービス	需要家に対する省エネルギー化を実現するソリューションの提供機会の拡大	・エネルギー管理システム等、省エネルギー化・脱炭素化を実現するソリューションの提供機会が増加することによる売上増 ・蓄電池の普及が進み、VPP(バーチャルパワープラント)やマイクログリッド等、エネルギーを地産地消する仕組みの構築ニーズが増加することによる売上増	短期～中期	今後も気候変動に関する政策動向や技術革新、市場ニーズの変化を継続的に把握し、中期経営計画に基づく事業戦略の高度化を通じて、新たな事業機会の創出につなげてまいります。
1.5	製品・サービス	レジリエントなクラウドサービスのニーズの増大	・異常気象による大規模災害の増加により、「CloudLeap(クラウドリープ)」をはじめとするレジリエントなクラウドソフト/リフト支援サービスや、クラウドサービスの提供機会が増加することによる売上増	短期～中期	
1.5	製品・サービス	GX(グリーントランスフォーメーション)を実現するスマートシティ/スマートインフラ・ライフのニーズの増大	・より効率的な交通手段の利用促進(モーダルシフト)や、交通手段の最適化を実現するMaaSの広がりにより、関連システムのニーズが増加することによる売上増 ・EV自動車の割合が増加することに伴い、最新テクノロジーを活用した関連システムのニーズが増加することによる売上増 - 物流業において、配送ルート/手段の最適化を実現するためのDXソリューションの売上増	中期	

▶ 機会 -続き Opportunities (Continued)

シナリオ	カテゴリ	主な機会		時間軸	対応策
4.0	製品・サービス	自然災害への対策に資するソリューションのニーズ拡大	宇宙・衛星データを活用した観測ソリューション等、自然災害の被害低減に資するシステム構築のニーズが拡大することによる売上増 自然災害への強靱性が高いエネルギーネットワークの構築、及び災害時における迅速な復旧に資するシステムの開発ニーズの増加に伴う売上増 分散型エネルギーシステムや、オフグリッドソリューションのニーズ拡大による、関連システムの売上増	中期 ～長期	
4.0	製品・サービス	気温上昇に伴う空調設備のエネルギー効率化ニーズの増加	エネルギーマネジメントシステム等、省エネルギー・電力コストの低減を実現するソリューションの提供機会が増加することによる売上増	中期 ～長期	

Scenario	Category	Major Opportunities		Time Span	Main Initiatives
1.5	Products/Services	Increased need for next-generation systems in energy companies	・Increase in net sales resulting from the shift from thermal power generation to renewable energy sources such as wind, solar, hydro, geothermal, and nuclear power, as well as increased needs for the development of related systems. ・Increase in net sales driven by the development of new renewable energy sources such as hydrogen and methanation, which will increase the need for the development of related systems. ・Increase in net sales driven by higher profit margins for electric power companies due to the introduction of nuclear power, along with increased willingness to invest in IT.	Short to medium term	Since our establishment in 1976, the social infrastructure supported by our Group using IT has been evolving through digitalization into the infrastructure of future smart cities that are safe, secure, comfortable, and environmentally sustainable. To support this transformation, we formulated our Medium-Term Management Plan, New Canvas 2031 – The Next Page –, with the vision of becoming a One-of-a-Kind Smart City IT Company. Through the execution of the strategies set out in our Medium-Term Management Plan, we will promote energy efficiency and decarbonization while advancing social infrastructure through digital technologies. These initiatives will strengthen resilience to climate change while helping mitigate key risks and capture new business opportunities.

▶ 機会 -続き Opportunities (Continued)

Scenario	Category	Major Opportunities		Time Span	Main Initiatives
1.5	Products/Services	Expansion of opportunities to provide consumers with energy conservation solutions.	·Increase in net sales due to the growing opportunities to provide energy-saving and decarbonization solutions, such as energy management systems. ·Increase in net sales due to the growing need to build systems for local energy production and consumption, such as virtual power plants (VPPs) and microgrids, as storage batteries become more widely used.	Short to medium term	We will continue to closely monitor developments in climate-related policies, technological innovation, and evolving market needs. By steadily executing our Medium-Term Management Plan, we aim to create new business opportunities and further enhance our long-term corporate value.
1.5	Products/Services	Increase in need for resilient cloud services.	Increase in net sales of cloud-shifting and lifting support services, such as "CloudLeap," due to the impact of large-scale disasters caused by extreme weather conditions.	Short to medium term	
1.5	Products/Services	Growing demand for smart cities and smart infrastructure / life to enable green transformation	·Increase in net sales to meet the growing demand for related systems due to the spread of MaaS, which will promote the use of more efficient means of transportation (modal shift) and optimize transportation methods. ·Increase in net sales arising from the growing percentage of EVs and the need for related systems that utilize the latest technology. ·Increase in net sales of solutions for digital transformation to optimize delivery routes and methods in the logistics industry.	Medium term	

▶ 機会 - 続き Opportunities (Continued)

Scenario	Category	Major Opportunities		Time Span	Main Initiatives
4.0	Products/Services	Expanding demand for solutions that contribute to countermeasures against natural disasters.	· Increase in net sales associated with the growing demand for system construction that contributes to reducing damage from natural disasters, such as observation solutions that utilize space and satellite data. · Increase in net sales in line with the growing demand for the construction of energy networks that are highly resilient to natural disasters and for the development of systems that contribute to rapid recovery in the event of a disaster. · Increase in net sales of related systems based on the growing demand for distributed energy systems and off-grid solutions.	Medium to long term	
4.0	Products/Services	Increase in the need for energy-efficient air conditioning equipment due to rising temperatures.	Increase in net sales from opportunities to provide energy management systems and other solutions to save energy and reduce electricity power costs.	Medium term	

リスク管理 Risk Management

▶ 気候変動に関するリスク管理方法 Risk Management Methods Related to Climate Change

当社グループは、「サステナビリティ委員会」において、外部環境やイニシアチブの状況、事業部門からの情報等を勘案し、気候関連のリスクを特定するとともに、対応策の検討及び決定を行っています。特定されたリスク及び対応策の進捗状況については、適宜取締役会に報告しています。

また、特定した「気候関連リスク」を、グループ全体のリスクを管理する「リスク・コンプライアンス会議」におけるリスク管理プロセスに組み込むことで、全社的なリスクマネジメントへの統合を図っています。

The Group's Sustainability Committee identifies climate-related risks and discusses and determines countermeasures by taking into account the external environment, initiative status, and information from service provision departments and other relevant factors. The identified risks and the progress of countermeasures are reported to the Board of Directors as appropriate.

The identified climate-related risks are integrated into the overall risk management structure by incorporating them into the risk management process at the Risk Compliance Meeting, which manages risks for the Group.

指標と目標 Metrics and Targets

▶ 気候変動に関する指標と目標 Metrics and Targets Related to Climate Change

当社グループは、気候関連の「リスク」を評価する際に、GHG(温室効果ガス)排出量、財務影響額を指標としています。
また、「機会」を評価する際には、マーケット規模、売上等を参考としています。
気候関連リスク・機会の管理に用いる目標については、引き続き検討してまいります。

We use greenhouse gas emissions and financial impact as metrics for evaluating climate-related risks. For evaluating climate-related opportunities, we use market scale, sales and other factors as reference values to assess opportunities.
We will continue to consider the targets to be used for managing climate-related risks and opportunities.

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

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
Scope1 Scope1	t-CO ₂ e	1	1.4	1.4	1.1	0.5
Scope2 (マーケット基準) Scope2 Market Based	t-CO ₂ e	502	467.5	398.3	519.7	487.7
Scope2 (ロケーション基準) Scope2 Location Based	t-CO ₂ e	508.2	473.5	442.4	516.7	467.3
Scope1+2合計※ Scope 1+2 Total*	t-CO ₂ e	503	468.9	399.7	520.8	488.1
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	0.041	0.037	0.028	0.034	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

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
Scope1 Scope1	MWh	6	9	9	7	3
Scope2 Scope2	MWh	1,175	1,091	1,010	1,222	1,105
Scope1+2合計 Scope 1+2 Total	MWh	1,181	1,100	1,019	1,228	1,108
うち、実質再生可能エネルギー量 Portion of Virtually CO ₂ Emissions Free Energy	MWh	15	11	18	10	20
再生可能エネルギーが占める割合 Percentage of Renewable Electricity	%	1.3	1	1.8	0.8	1.8
原単位(Scope1+2/売上高)※ Emission Intensity (Scope 1+2/Net Sales)*	t-CO ₂ e / 百万円 t-CO ₂ e/¥ million	0.096	0.086	0.072	0.079	0.065

※ 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.

人的資本 Human Capital

人材戦略 Human Capital Strategy

▶ 人材戦略に関する基本方針 Basic Policy to Human Capital

当社グループは、社会インフラ及びITサービスの提供を通じた持続的な企業価値の向上を目指しており、その実現に向けて人材を最も重要な経営資源と位置付けております。

特に、デジタルトランスフォーメーション(DX)の進展や社会インフラ領域における高度化・複雑化の中で、当社の競争力の源泉は、中長期的・持続的に付加価値を創出できる専門性を備えた人材の質と量にあると認識しております。

当社は2027年3月期を初年度とする5か年の新・中期経営計画「New Canvas 2031 -The Next Page-」で2031年3月期売上300億円、営業利益50億円を経営目標とし、その達成に向けた各種戦略を推進しております。人材戦略面では、以下の方針に基づき推進しております。

- a) 高度IT人材を含む多様な人材の確保
- b) 自律的なキャリア形成を促進する成長機会の提供
- c) 多様な人材が活躍できる環境整備とエンゲージメント向上

一方で、専門人材の確保競争の激化やスキル高度化への対応、人材の流動化の進展等を踏まえ、当社は人材の育成・定着・活躍に関する課題を認識しております。

これらの課題への対応として、以下の施策を重点的に推進しております。

戦略及び施策	指標	2025年度実績
a) 高度IT人材を含む多様な人材の確保		
新卒採用及び経験者採用の強化による専門人材の確保	離職率(定年退職含む)	5.8%
	管理職に占める女性比率	11.5%
b) 自律的なキャリア形成を促進する成長機会の提供		
リスキリング及び専門分野別研修の充実による人材の成長促進	高度IT人材 コンサルタント	98人
	データサイエンティスト	33人
c) 多様な人材が活躍できる環境整備とエンゲージメント向上		
多様な働き方の推進や健康経営への取組み等を通じたエンゲージメントの向上	エンゲージメントサーベスコア	69点
	年次有給休暇取得率	65.5%
	男性育児休業取得率	87.5%

Ad-Sol Nissin Group aims to achieve sustainable growth in corporate value through the provision of social infrastructure and IT services. To realize this objective, we regard our human capital as our most important management resource.

In particular, as digital transformation (DX) accelerates and the social infrastructure sector becomes increasingly sophisticated and complex, we recognize that our competitive strength lies in both the quality and quantity of highly skilled professionals capable of creating sustainable value over the medium to long term.

Under our five-year Medium-Term Management Plan, "New Canvas 2031 - The Next Page -," which commenced in the fiscal year ending March 31, 2027, we have established management targets of ¥30.0 billion in net sales and ¥5.0 billion in operating income for the fiscal year ending March 31, 2031, and are implementing a range of initiatives to achieve these goals.

Our human capital strategy is based on the following three priorities:

- a) Securing diverse talent, including highly skilled IT professionals
- b) Providing growth opportunities that encourage employees to take ownership of their career development
- c) Creating an environment where diverse talent can thrive while enhancing employee engagement

At the same time, we recognize several challenges related to human capital, including intensified competition for highly skilled professionals, the need to continuously upgrade employees' skills, and increasing workforce mobility. To address these challenges, we are prioritizing the following initiatives:

▶ 人材戦略に関する基本方針-続き Basic Policy to Human Capital (Continued)

Strategies and Initiatives	Indicators	FY'26/3 Results
a) Securing diverse talent, including highly skilled IT professionals		
Securing specialized talent through enhanced recruitment of new graduates and experienced professionals	Turnover Rate (Including Retirements)	5.8%
	Ratio of Female Managers	11.5%
b) Providing growth opportunities that encourage employees to take ownership of their career development	Highly Skilled IT Professionals	
Promoting talent development through enhanced reskilling programs and specialized training by field	Consultant	98 people
	Data Scientists	33 people
c) Creating an environment where diverse talent can thrive while enhancing employee engagement		
Enhancing employee engagement through initiatives that promote diverse work styles and health management	Engagement Survey Score	69
	Ratio of Paid Leave Taken	65.5%
	Paternity Leave Utilization Rate	87.5%

人材育成 Human Resource Development

▶ 基本的な考え方 Basic Philosophy

当社グループでは、「社員の成長が会社の成長の源泉」と捉え、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。具体的な人材戦略の立案・推進については、人事部門主導のもと、経営会議にて検討・議論を行い、取締役会に報告しています。また、専門組織「人財開発センター」において、市場環境変化や技術革新を先取りする人材育成を加速するべく、必要な人材ポートフォリオの把握と、育成計画の立案と各施策の推進を進めています。

Our Group believes that “employee growth is the driving force behind corporate growth” and is actively engaged in human resource development initiatives to support the growth of its employees. The planning and execution of specific human resource strategies are led by the Human Resources Department. These strategies are reviewed and discussed by the Management Conference and subsequently reported to the Board of Directors. In addition, our specialized organization, the Human Resources Development Center, is accelerating the development of talent capable of anticipating changes in the market environment and technological innovation. To this end, the Center identifies the required talent portfolio, formulates development plans, and promotes the implementation of various talent development initiatives.

▶ 参照 Reference

人財育成の取り組み

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

Human Resource Development Initiatives

<https://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。当社グループでは、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、育成の取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 highly skilled IT personnel we have, the more competitive we will become and the more flexible we will be in responding to changes and crises.

Our Group defines highly skilled IT professionals as individuals with expertise in advanced IT technologies, including AI and DX, and is strengthening initiatives to develop such talent. 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。当社グループでは、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さ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。当社グループ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(2025年度/単体) Number of Participants and Cost per Training (FY'26/3, 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	49	420.0	781
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.)	191	9.3	56
その他研修 (PMP取得研修、営業研修 等) Other Training (PMP Aquisition, Sales, etc.)	425	5.2	43

▶ 人材マネジメント Human Capital Management

当社では、社員一人ひとりの成長を支援し、意欲の向上を図るとともに、組織全体のパフォーマンス向上につなげることを目的として、面談制度および目標管理制度を整備しています。

まず、希望するキャリアの方向性と今後の成長プランについて上長と共有・確認するために、「キャリア面談」を年2回実施し、中長期的なキャリア形成を支援します。

また、目標の進捗管理および達成に向けた行動に対する助言・指導を行い、継続的な成長を支援することを目的として、「ブカサボ面談」を年4回(四半期ごと)実施し、目標達成に向けた具体的な取り組みの振り返りと改善を行っています。

これらの取り組みを通じて、社員一人ひとりの成長と組織全体の成果創出の双方を実現してまいります。

To support the growth of each employee, enhance motivation, and improve organizational performance, the Group has established a career interview program and a performance management system.

We conduct Career Interviews twice a year to discuss and confirm each employee's desired career direction and long-term development plan with their manager, thereby supporting their medium- to long-term career development.

In addition, we hold Buka* Support Interviews four times a year to review progress toward individual goals and provide guidance and coaching to help employees achieve them. These interviews encourage continuous growth through regular feedback, reflection on specific initiatives, and identification of areas for improvement. Through these initiatives, we strive to foster the growth of every employee while enhancing the overall performance of the organization.

*Buka: The Japanese word for "subordinate" (a direct report).

労働慣行 Labor Practices

報酬 Remuneration

▶ 報酬の決定方針(単体) Policy for Determining Employee Remuneration (Non-Consolidated)

従業員の給与その他の給付の額及び内容の決定においては、一人ひとりの成長を念頭に置きつつ、職務における役割や責任の大きさに応じた処遇を行うことを基本方針としています。

給与は、基本給、賞与及び各種手当から構成されており、基本給については、各個人の職務の大きさ並びに能力・経験等を踏まえて決定しています。

賞与は、会社業績及び個人評価の結果を総合的に勘案して支給額を決定しており、業績との連動性を確保している他、役職者には、会社の持続的な価値向上に対するインセンティブとして、譲渡制限付株式報酬(RS)制度を導入しております。

また、報酬水準については、法令で定められた最低賃金を遵守することはもとより、生活賃金を上回る水準を確保しており、世間動向を参考に適宜見直しを行うことで、労働市場における競争力の維持・向上に努めています。

なお、処遇改善(ベースアップ)を含む給与改定については継続的に検討・実施しており、2026年度には全社員を対象に平均7.6%の賃上げを実施しました。

The Company's basic policy for determining employee remuneration and benefits is to support the growth of each employee while ensuring that compensation is commensurate with the scope of their roles and responsibilities.

Employee remuneration consists of base salary, bonuses, and various allowances. Base salary is determined based on the scale of each employee's duties, as well as their skills, experience, and other relevant factors.

Bonuses are determined by comprehensively considering the Company's performance and individual performance evaluation results, thereby ensuring alignment with business performance. In addition, for employees in managerial positions, the Company has introduced a Restricted Stock (RS) compensation program as an incentive to promote sustainable enhancement of corporate value.

With regard to remuneration levels, the Company not only complies with statutory minimum wage requirements but also maintains compensation levels that exceed living wage standards. Remuneration levels are reviewed periodically with reference to market trends and external benchmarks to maintain and enhance competitiveness in the labor market.

The Company also continuously reviews and implements salary revisions, including base pay increases, as part of its efforts to improve employee compensation. In the fiscal year ending March 2027, the Company implemented an average salary increase of 7.6% for all employees.

		修士了 Master's Degree	学士卒 Bachelor's Degree
新卒初任給(2025年度実績) New Graduates Starting Monthly Salary (Results in FY'26/3)	円 yen	285,000	275,000

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
従業員年間平均給与 Average Annual Salary	万円 ¥ ten thousand	550	561	591	613	664

▶ 男女間賃金差異(単体) Gender Pay Gap (Non-Consolidated)

従業員の給与は、職務における役割や責任の大きさに応じた処遇を行うことを基本方針としており、同一役職における同一等級では、男女の賃金差異はありません。

Employee remuneration is based on the fundamental principle of providing compensation commensurate with the scope of each employee's roles and responsibilities. Accordingly, there is no gender wage gap among employees in the same position and grade.

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
全労働者 All Employees	%	—	79.6	81.5	82.3	83.8
正社員 Full-time	%	—	80.9	82.6	83.1	84.3
有期労働者 Fixed-term	%	—	61.8	65.7	68.6	71.7

▶ 従業員持株会制度 Employee Shareholding Association Program

従業員の経営参画意識醸成と福利厚生(資産形成)とを兼ねて、従業員持株制度を運営しています。当社従業員のうち、持株会に加入している社員は52%と高く、また株主構成においても、持株会が第2位に位置するなど、従業員の経営意識醸成につながっています。

※当社の発行済株式総数(自己株式を除く)に対するアドソル日進従業員持株会の持株比率:7.58% (2026年3月末)

To foster employees' sense of participation in management while also supporting employee welfare and asset building, the Company operates an Employee Shareholding Association program. Participation in the program is high, with 52% of the Company's employees enrolled in the Employee Shareholding Association. In addition, the Association is the Company's second-largest shareholder, demonstrating a strong sense of ownership among employees and contributing to greater awareness of and engagement with the Company's management and long-term growth.

* Ratio of the number of shares held by Ad-Sol Nissin Employee Shareholding Association to the total number of issued shares (excluding treasury shares): 7.58 (as of March 31, 2026)

▶ 譲渡制限付株式報酬制度(RS) Restricted Stock (RS) Compensation Program

経営計画の達成に向けて特に重要な役割を担う役職者(取締役を除く)に対し、株主の皆様との価値共有を一層進め、企業価値の持続的な向上を図るための中長期的なインセンティブとして、譲渡制限付株式報酬制度(RS)を通じた当社株式の付与を行っています。

The Company grants shares through a Restricted Stock (RS) Compensation Program to employees in key managerial positions (excluding Directors) who play particularly important roles in achieving the Company's management plan. The program is designed to further promote value sharing with shareholders and provide a medium- to long-term incentive for the sustainable enhancement of corporate value.

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.

社員関連データ Employee-Related Data

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

			2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
従業員数 Number of Employees		人 persons	589	599	600	616	640
	男性 Male	人 persons	491	491	494	506	516
	女性 Female	人 persons	98	108	106	110	124
管理職者数 Number of Managers		人 persons	88	94	82	91	96
	男性 Male	人(%) persons(%)	82(93.2)	86(91.5)	74(90.2)	82(90.1)	85(88.5)
	女性 Female	人(%) persons(%)	6(6.8)	8(8.5)	8(9.8)	9(9.9)	11(11.5)
平均年齢 Average Age		歳 age	39	38.8	39.1	39.5	39.2
	男性 Male	歳 age	40	40	40.2	40.5	40.4
	女性 Female	歳 age	33.9	33.5	33.9	34.6	34.1
平均勤続年数 Average Length of Service		年 years	11.8	11.9	12.3	12.4	12.4
	男性 Male	年 years	12.5	12.8	13.2	13.2	13.3
	女性 Female	年 years	8.1	7.9	8.2	8.8	8.5
離職者数 Number of Job Leavers		人(%) persons(%)	38(6.5)	47(7.8)	43(7.1)	36(5.8)	39(5.8)
	男性 Male	人 persons	33	41	32	32	32
	女性 Female	人 persons	5	6	11	4	7
新規管理職登用者数 New Managerial Appointments		人 persons	5	16	4	10	14
	男性 Male	人 persons	5	14	3	9	12
	女性 Female	人 persons	0	2	1	1	2

▶ 年代別従業員数(2025年度／単体) Number of Employees by Age Group (FY'26/3, Non-consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
60歳以上 60 or over	人 persons	43	39	4
50-59	人 persons	99	90	9
40-49	人 persons	140	121	19
30-39	人 persons	144	117	27
～30歳未満 Under 30	人 persons	214	149	65

▶ 役職別管理職者数(2025年度/単体) Number of Employees in Management by Position (FY'26/3, Non-Consolidated)

		全数 Total	男性 Male	女性 Female
部長以上 Department Manager Equivalent or Higher	人 persons	33	30	3
マネージャー以上 Section Manager Equivalent	人 persons	63	55	8

▶ KPI(単体/Non-Consolidated)

テーマ Themes	指標 Indicators	実績 (2023~2025年度平均) Results (FY'24/3 - FY'26/3 average)	目標 Targets
エンゲージメント向上 Enhancement of Employee Engagement	エンゲージメントサーベイ平均スコア Engagement Survey Score	69	2031年3月期で80点以上 80 or higher in FY'31/3
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%	3年平均で25%以上 25% or higher (three-year average)
	外国籍 新卒採用比率 Ratio of Non-Japanese Employees in New Graduates Recruitment	1.3人/年 1.3 people/year	3年平均で2~3名/年 2-3 people/year (three-year average)
	経験者 採用人数 Number of Mid-career Recruitment	8.0人/年 8 people/year	3年平均で15名/年 15 people/year (three-year average)

▶ 採用(単体) Hiring(Non-Consolidated)

			2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
新卒採用者数 Number of New Graduates Recruitment	人 persons		54	34	38	49	73
	男性 Male	人 persons	38	27	31	33	53
	女性 Female	人 persons	16	7	7	16	20
経験者採用数(正社員) Number of Mid-Career Recruitment (full-time)	人 persons		1	2	8	13	11
	男性 Male	人 persons	1	2	6	12	7
	女性 Female	人 persons	0	0	2	1	4
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	人 persons	10	11	12	12	14
	割合 Ratio	%	1.56	1.73	1.88	1.79	1.94
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	94.71
一人当たり採用コスト Average Recruiting Cost per Person	金額 Amount	万円 ¥ ten thousand	—	—	76	79	81

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／取組み Occupational Health and Safety Data and Initiatives

▶ 労務管理(単体) Labor Management (Non-Consolidated)

当社では、労働法等に基づき、労働時間・時間外労働・深夜勤務・休日勤務等に関する規程を定め、適正な労務管理を行うとともに、従業員に対して適切に残業代が支払われるようにしています。

また、上司が部下の労働時間や休暇取得状況等を随時確認できる仕組みのほか、経営会議において定期的に労働時間の推移や有給休暇の取得状況を報告するなど、従業員の勤務状況を把握し、適宜その是正を図る仕組みを整備しています。なお、労働時間が一定基準を超えた従業員に対しては、産業医との面談を実施し、健康状態の確認と必要なフォローや就業制限を行っています。

Our company has established rules and regulations concerning working hours, overtime work, late-night work, and holiday work in accordance with labor laws and other applicable regulations. Through these measures, we ensure appropriate labor management and the proper payment of overtime compensation to employees. In addition, we have implemented systems that enable supervisors to monitor employees' working hours and paid leave utilization on an ongoing basis. We also regularly report trends in working hours and the status of paid leave utilization at management meetings. These mechanisms allow us to effectively monitor employees' working conditions and take corrective actions when necessary.

Furthermore, employees whose working hours exceed specified thresholds are required to attend consultations with an occupational health physician. Through these consultations, we assess their health conditions and provide necessary support and work restrictions as appropriate.

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
平均有給休暇取得日数 Average Paid Leave Taken	日/人 days/person	11.2	12.1	12.9	12.6	13.3
平均有給休暇取得率 Average Ratio of Paid Leave Taken	%	57.5	62.3	66.3	64.3	65.5

▶ 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)

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
テレワーク利用者数 Number of Teleworking Users	人 persons	490	512	422	413	385
テレワーク利用割合 Ratio of Teleworking Users	%	83.2	85.5	62.3	63.8	56.8
業務災害件数 Number of Work-related Accidents	件 numbers	0	0	0	0	1

▶ 参照 Reference

多様な働き方に向けた環境づくり

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

Creating an Environment for Diverse Work Styles

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

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

当社は、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、さらには健康ポイント制度の導入等に取り組んだ結果、「健康経営優良法人2026(大規模法人部門)」に2年連続で認定されています。

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 part of its efforts to promote employee health and well-being, we have implemented various initiatives, including office yoga programs, the installation of wellness stands, and the introduction of a health points program. As a result of these efforts, we have been certified as a "Health & Productivity Management Outstanding Organization 2026 (Large Enterprise Category)" for the second consecutive year.

▶ 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>

▶ 人間ドック・健康診断の受診促進(単体)

Promotion of Comprehensive Medical Checkups and Health Screenings (Non-Consolidated)

当社は、全ての社員に対し、当社が加盟する東京都情報サービス産業健康保険組合(TJK)の契約健診機関における健康診断または人間ドックを、年1回受診することを推進しています。
また、再検査や治療が必要な対象者に対しては、再検査に係る費用を負担するほか、それぞれの健康状態に応じて保健スタッフによる指導等、適切な事後フォローを実施しています。

The Company encourages all employees to undergo either an annual health screening or a comprehensive medical checkup at medical institutions affiliated with the Tokyo Information Service Industry Health Insurance Society (TJK), of which the Company is a member. In addition, for employees who are advised to undergo further examinations or receive medical treatment, the Company covers the associated follow-up examination costs and provides appropriate post-screening support. Such support includes guidance from occupational health staff and other health-related assistance tailored to each employee's individual health condition.

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
健康診断受診率 Examination Ratio of Regular Medical Examination	%	100	100	100	100	100

▶ 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.

▶ 社員との対話 Dialogue with Employees

当社グループでは、労働組合が結成されていないため、社員との対話の場として「社員会」を設置しています。なお、管理職は経営を担う立場にあるため社員会に加入する権利はなく、管理職を除く従業員の加入率は100%となっています。社員会を従業員代表として労使協定を締結しているほか、給与を含む人事制度について事前に社員会代表へ説明を行っています。また、社内規則や労働環境等についても、随時社員会との対話を行い、意見を取り入れています。

As no labor union has been formed in our Group, employee associations have been established as forums for dialogue between management and employees. Because managerial employees are responsible for management and supervisory functions, they are not eligible to join the Employee Association. Excluding managerial employees, the membership ratio is 100%. We conclude labor-management agreements with the Employee Association as the representative body of employees. In addition, the Company provides advance explanations to Employee Association representatives regarding human resources systems, including compensation and benefits. We also maintains ongoing dialogue with the Employee Association on matters such as internal rules and the working environment, and actively incorporates employee feedback into its operations and policies.

ダイバーシティの取組み 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11.5%（2025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 11.5% (as of the end of FY'26/3), 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2 / 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(2025年度/単体) Diversity Indicators (FY'26/3, Non-Consolidated)

全従業員のうち、女性の割合 Ratio of Female Employees	%	19.4	
管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Managers	%	11.5	
初級管理職に占める女性の割合 Ratio of Female Junior Managers	%	16.3	
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	%	7.3	
取締役に占める女性の割合 Ratio of Female Directors	%	12.5	※連結/Group

▶ 出産・育児・介護のための休暇・休業制度 Leave and Support Programs for Childbirth, Childcare, and Caregiving

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り組み

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

Promoting Diversity and Inclusion

<https://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 Caregiving (Non-Consolidated)

			2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
育児休暇 Maternity/Childcare Leave	人 persons		12	15	6	11	14
	男性 Male	人 persons	4	10	4	4	10
	女性 Female	人 persons	8	5	2	7	4
育児のための短時間勤務 Shorter Working Hours for Childcare	人 persons		10	10	9	9	14
	男性 Male	人 persons	0	1	2	1	3
	女性 Female	人 persons	10	9	7	8	11
介護休暇 Caregiving Leave	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 Caregiving	人 persons		0	0	0	1	1
	男性 Male	人 persons	0	0	0	1	1
	女性 Female	人 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 Caregiving Leave (Non-Consolidated)

			2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
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	87.5	100
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、毎年数人実施しています。これらの施策の結果、60歳以降の役職者が12人、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)

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
全体(割合) Total (ratio)	人(%) persons (%)	25(4.2)	29(4.8)	27(4.5)	35(5.6)	35(5.4)
新規採用 New Employment	人 persons	3	7	4	8	4
継続採用 Continued Employment	人 persons	22	22	23	27	31

▶ ライフプラン研修(2025年度／単体) Life Planning Training (FY'26/3, 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(2025年度／単体)
Life Planning Training

人
persons

0

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、定期的に取り締役に報告・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

▶ ハラスメント防止に向けた取組み Harassment Prevention Initiatives

「ハラスメント防止規則」において、ハラスメントに該当する具体例を示すとともに、相談・申立てへの対応手順、相談・申立者の保護、再発防止に向けたプロセスを定めています。なお、調査の結果、不当な言動が認められた場合には、「懲罰規則」に基づき懲戒処分を行う旨を明記しています。また、ハラスメントに関する苦情相談窓口については、対応マニュアルを整備し、その周知を図ることで、問題の早期把握と迅速な対応につなげています。

さらに、「ハラスメント防止方針」を策定し、社内掲示板への掲示や研修を通じて、周知・浸透を進めています。加えて、社内に啓発ポスターを掲示し、ハラスメントの未然防止に取り組んでいます。

The Group has established "Harassment Prevention Rules" that provide specific examples of conduct constituting harassment and set forth procedures for handling consultations and complaints, protecting individuals who raise concerns or file complaints, and preventing recurrence. The rules also clearly state that, where an investigation confirms inappropriate conduct, disciplinary action will be taken in accordance with the Group's "Disciplinary Rules". In addition, the Group has developed an operational manual for its harassment consultation and reporting hotline and promotes awareness of the reporting process among employees, enabling the early identification of issues and prompt response. Furthermore, the Group has adopted a "Harassment Prevention Policy" and works to ensure its understanding and implementation through internal bulletin board postings and employee training programs. The Group also displays awareness posters throughout its offices as part of its efforts to prevent harassment before it occurs.

▶ 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（単体）

Percentage of Employees who Completed Human Rights Awareness Training (Non-Consolidated)

%

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。
2025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13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manoベースの「MODRINAE(戻り苗)」プロジェクトに参加しており、東京本社、関西支社及び九州支社において苗木を育成し、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 13rd 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, Kansai Branch and Kyushu Branch, 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

		2021年度 FY'22/3	2022年度 FY'23/3	2023年度 FY'24/3	2024年度 FY'25/3	2025年度 FY'26/3
寄付金総額 Total Donation	百万円 ¥ million	1.8	0.8	3.8	0.8	0