

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り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イスコア	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 Promoting talent development through enhanced reskilling programs and specialized training by field	Highly Skilled IT Professionals	
	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」と考え、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「人材開発センター」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

人材育成の取り組み

<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、新たに人財開発センターを設置し、専門性に合わせた必要スキルを整備し、各スキルに合わせた研修の開催や、社内の各組織が主催するセミナー、勉強会の実施、先端技術に関する資格取得奨励の強化等を通じて、技術力の向上、習得を推進しています。

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、「ブカサポ面談」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 Remunelation

▶ 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を見える化し、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	38	27	31	33	53
	女性 Female	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	1	2	6	12	7
	女性 Female	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	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	—	—	76	79	81
	万円 ¥ ten thousand					

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

当社では、社員が健康に、安全に、安心して、快適に働くことができる環境づくりに注力しています。具体的には、社員の健康診断受診を推奨することで、その受診率は毎年100%を実現しているほか、産業医との連携により、健康診断結果を業務上の疾病予防等を含む保健指導につなげています。

また、メンタル疾患対策として、ストレスチェック制度を活用して、その結果に基づく個人と職場へのフィードバックを行っている他、やむを得ず病気やケガで休業した社員に対し、復職前の柔軟なトレーニングプログラムや復職後の短時間勤務プログラムを導入し、確実な職場復帰を支援する体制を構築しています。

さらに、社員の健康増進を後押しする施策として、オフィスヨガプログラムの実施やウェルネススタンドの設置、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
育児休業 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
介護休業 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	復職率 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	復職率 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、株式会社ソマノベースの「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