

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1. 基本的な考え方

当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、経営理念の『eSOL Spirit』を『コンプライアンス基本方針』に則り実践することでステークホルダーからの信頼を確保し、お客様の利益と社会の発展に貢献することにあります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】更新

【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】

<TCFDの枠組みに基づく開示>

当社は、持続可能な社会への貢献及び当社の持続的な成長の実現に向け、サステナビリティ課題とりわけ気候変動への取組みが重要であるという認識のもと、2022年に取締役会にてサステナビリティ方針を策定し、ついで2023年にサステナビリティ委員会を設置することにより、リスク管理のみならず、収益機会として対処する取組みを推進しております。当社が成長ドライバーと位置づけ、今後ますます電子化が進む自動車市場において、業界が目指す脱炭素問題をソフトウェア製品の開発やエンジニアリングサービスの受託開発面からサポートしております。また、センシングソリューションの推進により、気候変動にともなう自然災害のリスク管理等に貢献しております。

しかしながら、当社が主たる事業として展開している組込みソフトウェア事業及びセンシングソリューション事業において、気候変動が直接的にその事業活動に重大な影響を及ぼす可能性は低いと見込んでいることから、現状としてはTCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示は行っておりません。

今後も世界的な気候変動の状況及び当社の経営戦略等を勘案しながら、事業運営の中で気候変動に与える影響を縮減させる取組みについて検討及び実施を重ね、TCFDまたはそれと同等の枠組みに基づく開示につきましても、その必要性等を考慮して、取締役会及びサステナビリティ委員会が中心となって、総合的に検討してまいります。

その他のサステナビリティに関する各種取組みにつきましては、本報告書「コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示」の【補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等】に記載しております。

【補充原則4-1 株主への中期経営計画の説明と分析】

現在、事業を取り巻く環境変化が大きく、臨機応変な計画変更も必要となることから中期経営計画を公表しておりませんが、取締役会で計画の承認、進捗状況の確認、分析を行い、必要に応じて適宜、計画の見直しを行っております。

株主、投資家の皆様に、当社の経営環境や財務状況を正しくご理解いただくための情報開示のあり方としては、対処すべき課題を明確に公表するとともに、事業単年度毎の事業計画と業績等の見通しを公表することとしておりますが、中期経営計画策定の検討を進めてまいります。

【原則4-11 取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件】

取締役会は各事業分野に精通し、海外取引にも知見のある業務執行取締役と、独立社外取締役である企業経営者としての豊富な経験を有する者1名、財務・会計に関する十分な知見を有する税理士1名及び公認会計士1名、社外取締役である当社事業分野に関する豊富な経験及び専門的かつ広範な知識を有する者1名で構成されており、専門性や異なるバックグラウンド・経験等を考慮したもとなっております。

もっとも、現在の取締役は男性かつ日本人となっておりますので、ジェンダーや国際性の面での多様性の確保については引き続き検討してまいります。

【補充原則5-2 事業ポートフォリオの基本方針や見直しの状況についての説明】

当社では、事業内容や経営戦略、経営方針等について有価証券報告書に記載しておりますが、補充原則4-1 に記載のとおり中期経営計画は開示しておらず、事業ポートフォリオの基本方針等についても説明は行っておりません。

現在、経営環境等も慎重に見極めながら、収益力・資本効率等に関する目標、経営方針や事業ポートフォリオの見直し等について取締役会で協議・検討を重ねており、当社としての方針を明確に示すことができるタイミングで、中期経営計画の開示とともに検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】更新

【原則1-4 政策保有株式】

政策保有株式については、事業戦略、取引の維持・強化等の事業活動における必要性及び政策保有を行う経済合理性等を総合的に勘案し、中長期的な企業価値向上につながると認められる場合に保有することがあります。

また、取締役会による個別の政策保有株式の保有の適否検証については、個別銘柄毎に経済合理性及び定性的保有意義の両面から、毎年検証を行った上で、保有意義が希薄と判断した株式は、当該企業の状況を勘案した上で売却を進める等、縮減をはかることとしております。

政策保有株式に係る議決権行使については、当社の中長期的な企業価値向上に資するか否かという観点から、取引関係や投資先企業の持続的成長等を総合的に勘案して行使することとしており、その財務の健全性に悪影響を及ぼす場合、違法行為が発生した場合等における該当議案には反対票を投じます。

【原則1-7 関連当事者間の取引】

当社は、関係会社との取引を除いて、関連当事者との取引は原則行わない方針です。関係会社との取引は、有価証券報告書等に記載のとおりであり、取引にあたっては、「関連当事者取引管理規程」に基づき、取引毎に、取引の必要性・合理性が認められ、取引条件の妥当性が確保されているか否かの確認を求め、取締役会に諮りその承認のもとに実施しております。

また、取締役や主要株主を含む関連当事者と会社との取引の有無については、取締役等に対し、毎年定期的に書面によるヒアリング調査を実施し、取引の有無を確認しております。

【補充原則2-4 中核人材の登用等における多様性の確保】

<多様性の確保についての考え方>

当社グループは、経営陣と従業員が一体となって、経営理念としての「eSOL Spirit」を制定しており、多様性を活かしてイノベーションを創出することにより、当社グループの持続的な成長及び中長期的な企業価値向上に努めていくことを明確に表現し、広く共有しております。性別、国籍、中途採用者等を問わず、管理職への登用等を含めた多様な人材活用を推進しております。

<多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び状況>

()女性の管理職への登用

女性の管理職登用は積極的に実施しており、全体の管理職のうち女性が占める割合を10%以上を目標としております。全体の管理職のうち女性が占める割合は、2022年度で4.8%となっております。

()外国人の管理職への登用

外国籍人材の採用は積極的に推進しており、2022年度で8名の外国籍社員が在籍しております。規程やマニュアル等、社内文書の英文化を進めており、外国籍人材を受け入れる環境整備も同時に進めております。管理職登用に關し日本語能力は条件としていないため、管理職としての素養が認められた場合は積極的に登用していく方針です。外国籍社員の管理職登用は2025年度までの実施を目標としております。

()中途採用者の管理職への登用

中途採用者の管理職登用は積極的に実施しており、2022年度は2名の管理職採用の目標に対して、3名の採用となりました。2023年度は組込みソフトウェア事業において2名の管理職の採用を目標としております。2024年度以降も組織状況に合わせて、積極的に中途採用者を管理職に登用していくことを予定しております。全体の管理職のうち中途採用者が占める割合は、2020年度で42%、2021年度で44%、2022年度で53%となっております。

<多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その状況>

フレックス制度やテレワーク制度の適用を拡大する等、より柔軟な働き方を選択できる環境を整えるとともに、育児休業取得者を対象に、休業開始前から休業終了前後にかけて、制度周知及びキャリア形成支援を目的とした面談制度を実施する等、出産・育児、介護といった様々なライフイベントと仕事の両立支援等を行うことにより、多様な働き方を実現するための各種制度を整備しております。

また、規程やマニュアル等、社内文書の英文化を進めており、外国籍人材を受け入れる環境整備も積極的に対応しております。

【原則2-6 企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】

当社は、特定の企業年金基金に加入しておりませんが、従業員の資産形成のため確定拠出年金制度(401k)を導入しております。運用商品の選定等、制度に関する情報を従業員に対し定期的に提供しております。

【原則3-1 情報開示の充実】

()

(1)経営理念

当社は、経営理念としての「eSOL Spirit」を制定しております。「eSOL Spirit」は、Core Spirit、Mission、Vision、Valueの4つで構成されており、Core Spirit「楽しいチャレンジ」を生きるをその中心に据えております。詳細については、当社ホームページに掲載しております。

[URL]

<https://www.esol.co.jp/company/greeting.html/>

(2)経営戦略、経営計画

当社の経営戦略については当社の有価証券報告書における「経営方針、経営環境及び対処すべき課題」において、また、経営計画については決算説明資料において、それぞれ掲載しております。

[URL]

有価証券報告書：<https://www.esol.co.jp/ir/library/securities.html/>

決算説明資料：<https://www.esol.co.jp/ir/library/result.html/>

()

コーポレートガバナンスの基本的な考え方については、本報告書の「1.基本的な考え方」及び有価証券報告書の4(1)「コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方」に記載しております。

()

当社の取締役の報酬は、株主と同じ目線での経営に向けたインセンティブとして十分に機能するような報酬体系とし、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おります。それぞれの報酬構成は以下のとおりです。

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月例報酬及び賞与並びに譲渡制限付株式報酬(支給対象から社外取締役を除く。)により構成し、月例報酬及び賞与については、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、代表取締役社長に一任する旨を取締役会で決議し、指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の役位、職務、貢献度等をもとに、代表取締役が決定しており、譲渡制限付株式報酬については、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて、役員株式報酬内規に基づき、代表取締役社長が起案し取締役会の決議をもって決定しております。

監査等委員である取締役の報酬は、監督機能を担う職務に鑑み、月例報酬のみを支払うこととし、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、指名報酬諮問委員会の答申を踏まえて、各監査等委員である取締役の職務、貢献度等をもとに、監査等委員である取締役に協議のうえ、決定しております。

()

取締役(監査等委員である取締役を除く。)候補者は、各分野における豊富な経験・知識、経営者としての能力・資質、グローバル経営における広角的な視野を有すること等を選任基準としております。監査等委員である取締役候補者は、会計の監査を含む当社の業務全般の監査面における高度の知識・技能を有すること等を選任基準としております。

また、取締役として求める資質や職務遂行能力を満たさない場合は、取締役会にて解任提案の対象とします。

なお、経営陣幹部の選解任の手續につき、さらに、公正性や透明性を高める観点から、指名報酬諮問委員会を設置しました。

()

各取締役の選任・指名理由・スキルマトリックスについては、本報告書末尾及び株主総会招集ご通知に記載のとおりであります。

[URL]

株主総会招集ご通知: <https://www.esol.co.jp/ir/stock/meeting.html/>

[補充原則3-1 サステナビリティについての取組み等]

< サステナビリティ方針 >

当社グループは、経営理念である「eSOL Spirit」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献を通じて、当社の持続的な成長を目指します。2023年よりサステナビリティ委員会を設置し、同委員会が中心となってサステナビリティ課題に関する取組みについて審議及び推進を行い、定期的に取締役会及び経営会議に報告を行うことにより、リスク管理のみならず、収益機会として対処する取組みを推進しております。

< 取組み内容 >

・地球環境問題

当社が成長ドライバーと位置づけ、今後ますます電子化が進む自動車市場において、業界が目指す脱炭素問題をソフトウェア製品の開発やエンジニアリングサービスの受託開発面からサポートしております。また、センシングソリューションの推進により、気候変動にともなう自然災害のリスク管理やエネルギー活用の効率化等に貢献しております。

・人権の尊重

働き方の見直しに焦点を当てた全社プロジェクト「楽しい働き方」チャレンジプロジェクトを推進しており、一般財団法人日本次世代企業普及機構が次世代に残すべき企業を表彰する「ホワイト企業アワード」において、第1回では「女性活躍部門」、第2回では「ホワイト制度部門」、第3回では「EAP部門」にて3回連続で受賞、さらに、厚生労働省が従業員の自律的なキャリア形成支援について他の模範となる取り組みを行っている企業を表彰する「グッドキャリア企業アワード」において、2016年に「イノベーション賞」を受賞しております。

また、仕事と育児の両立支援に熱心に取り組む企業のうち、トップクラスの実績を上げている企業を、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づいて厚生労働省が認定する「プラチナくるみん」、女性活躍推進法に基づく、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況等が優良な事業主の認定マーク「えるぼし」の2段階目、仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進のためのシンボルマーク「トモニ」を取得しております。

なお、女性の育児休業取得率は10年以上、100%を維持していることに加え、近年では男性従業員の育児休業取得にも力を入れており、2022年度の男性従業員の育児休業取得率は83.3%となっております。

「働き方」の見直しによって人材の価値や社員満足度を向上させ、楽しく勝ち続けられる社員・組織をつくることを目指してまいります。

・健康・労働問題

当社内では、年齢や性別を問わず、多様な全ての社員が、いきいきと・元気で・モチベーション高く活躍し続けられる社内風土及び職場環境の実現に取り組んでおり、その一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進しております。

・取引先との公正・適正な取引

経営理念である「eSOL Spirit」を「コンプライアンス方針」に則り実践することで、ステークホルダーからの信頼を確保し、お客様の利益と社会の発展に貢献してまいります。全ての役職員がコンプライアンス基本方針及びイーソル行動規範を理解し、かつビジネスは常に周囲との関係の上に成り立つことを前提として、取引先との共生を目指してまいります。

・自然災害

雨量や河川の水位をセンサーで検知し速やかにアラートする土砂災害洪水氾濫災害予防システム及び過酷な自然環境でも簡単かつ長期にわたって設置可能なソーラー発電蓄電装置のパッケージ展開、並びに災害時の貴重な社会インフラや買い物難民対策にもなる移動販売業へのmobile POSレジシステムの開発・販売等により、自然災害等への社会全体のリスク管理に貢献しております。

< 人的資本への投資 >

「楽しいチャレンジ」を生きる人材の育成に向けて、長期雇用を前提とした育成計画を立案し、経営理念の浸透、会社ロイヤルティの向上、社員一人ひとりのキャリア自律及び自己啓蒙の支援、世界中で活躍する世界トップクラスのテクノロジーカンパニーを担う人材の育成に注力しております。

そして、年齢や性別を問わず、多様な全ての社員が、いきいきと・元気で・モチベーション高く活躍し続けられる社内風土及び職場環境の実現に取り組んでおり、その一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進しております。特に、育児や介護といった事情を抱えながら仕事をする社員の自助努力を後押しするため、様々な両立支援制度と支援体制を整備しております。

また、2012年より、全社プロジェクトとして、「楽しい働き方」チャレンジプロジェクトを推進しており、ワーク・ライフ・バランス実現のために欠かせない、「働き方」の見直しに焦点を当てた「楽しいチャレンジ」を続けております。「働き方」の見直しによって人材の価値や従業員満足度を向上させ、楽しく勝ち続けられる人材及び組織をつくることを目指しております。

< 知的財産への投資 >

今後ますます電子化が進む自動車市場をターゲットとして、自社製OSの開発投資に対して、海外を含めたグループ全体で知的財産への投資を加速させております。世界の自動車ソフトウェア市場は引き続き成長しており、国内車載ソフトウェア市場規模も2020年から2030年までに1.5倍を超える見込みとなっております。また、当社グループでは、2013年から自動車向けの売上高が急成長しております。これらの流れを受けて、自動車市場を成長ドライバーと位置づけ、自社製OSへの継続的な開発投資を進め、自社製OSのさらなる高機能化を目指してまいります。

また、当社グループが本格的に知的財産戦略の強化に着手して以降、当社グループによる特許の出願数が継続的に増加しております。今後もこの流れを加速させ、世界トップクラスのテクノロジーカンパニーとなる経営理念の実現に向けて、特許取得をより一層推進すると同時に、職務発明を通じてエンジニアのスキルアップにつなげることを目的として、専務取締役が委員長をつとめる知財委員会を設置しております。その活動を通じて、知財侵害に対する啓蒙、リスク管理の枠組み構築を社内でも推進することも目的のひとつとなっており、職務発明の報奨金を大幅に増額させる旨の社内規程の改訂を行う等、より一層の知的財産の創出に向けた環境の整備を行っております。

[補充原則4-1 取締役会の役割・責務(経営陣に対する委任の範囲)]

当社では、取締役会で審議・決定する事項を取締役会規程に定め、法令・定款・取締役会規程に従って運営しており、取締役会においては経営基本方針等の重要事項を審議・決定しております。

それ以外の事項に関する業務執行については、職務分掌規程に基づき業務執行者に委任しておりますが、会社経営に関する全社的重要事項を協議する場として経営会議を設け、各事業部門の実務報告等を行い、意思決定の迅速化や業務執行の効率化をはかっているほか、経営会議においては取締役会への付議に関する事前審議も行っております。

[原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質]

当社は、社外取締役の独立性について、国内の金融商品取引所が定める独立性基準に従い、当社との人的関係・資本関係・取引関係その他の利害関係を勘案し、その有無を判断しております。

【補充原則4-10 任意の委員会の活用】

本報告書 の1の(4)【任意の委員会】に記載しております。

【補充原則4-11 取締役会のバランス規模等、取締役選任に関する方針・手続き】

当社は、定款上の取締役(監査等委員である取締役を除く。)の員数を8名以内、監査等委員である取締役を4名以内と定めており、現在、効率的にその機能を発揮するため、取締役(監査等委員である取締役を除く。)6名、監査等委員である取締役3名によって構成しております。また、当社は、指名・報酬諮問委員会を設置し、同委員会の議論をもって、取締役会の全体としての知識・経験・能力、多様性及び規模が当社の持続的成長と企業価値向上の観点から最適となるよう、当社が備えるべきスキルを特定した上で、取締役候補者の選任に際しては、人格、見識、経歴等から今後の経営課題のほか、偏りのない多様な観点から、当社の企業価値向上に資すると考えられる者を選出しております。各取締役の知識・経験・能力等を一覧化したスキル・マトリックスについては、本報告書末尾及び株主総会招集ご通知に記載のとおりであります。

【URL】

株主総会招集ご通知：<https://www.esol.co.jp/ir/stock/meeting.html/>

また、独立社外取締役は、他社での経営経験を有する者を含んでおります。

なお、取締役の選任に関する方針・手続きにつきましては、原則3-1()に記載しております。

【補充原則4-11 取締役の兼任の状況】

当社は、社外取締役4名が、他社等の取締役、監査役、理事長等を兼任しておりますが、その選任に際しては、当社の取締役としての役割・責務を果たすために必要な時間・労力が確保できることを確認しております。

また、各取締役の上場会社を含む重要な兼任状況については、株主総会招集通知、有価証券報告書を通じて開示しております。

【URL】

株主総会招集ご通知：<https://www.esol.co.jp/ir/stock/meeting.html/>

有価証券報告書：<https://www.esol.co.jp/ir/library/securities.html/>

【補充原則4-11 取締役会の実効性評価】

<実施概要>

当社では、事前に各取締役に対して選択式及び自由記述式を併用したアンケートを配布の上、その結果をもとに、年1回、取締役会においてその実効性について討議を行っております。

<評価結果の概要>

当社の取締役会は、会社のビジョンや経営戦略に関する深い理解、リスクや内部統制に関する議論、業務執行に対する社外取締役の実効性の高い監督機能の確保等がなされた上で、審議においては自由闊達で建設的な議論及び意見交換が行われ、意思決定における透明性が確保されていることを確認し、取締役会として適切に運用され、全体として概ね実効性が確保されていると評価しました。

<今後の課題>

今回の実効性評価から、新たに以下の課題を認識しております。

- ・社外取締役と社内取締役のコミュニケーションのさらなる活性化
- ・中長期の経営計画に関する議論の充実

これらの分析及び評価を踏まえて、当社は、持続的な成長及び企業価値の向上実現のため、取締役会の実効性の向上について、継続的に取り組んでまいります。

【補充原則4-14 取締役に対するトレーニングの方針】

当社は、取締役に対して、それぞれの役割と責務を果たすために必要なトレーニングの機会を提供し、費用の支援を行っております。年間を通じて、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンス、リスクマネジメント等のテーマに関する研修を行うことを基本方針としております。特に新任の社外取締役に対しては、当社の経営基本方針等の研修を行っております。その他、取締役会事務局から、各種外部研修に関する情報提供等を随時行うことにより、自主的な研鑽を支援しております。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】

(1) 株主との対話の総括者選任

株主との対話は社長室が担当しており、株主との対話全般について、情報取扱責任者である社長室長が統括しております。

(2) 対話を補助する各部署の連携

管理統括部、経理部等で連携し、適切な対応を行うよう努めております。

(3) 個別面談以外の取組み

機関投資家向け説明会等のIR活動のほか、正確な情報を公平に提供するために当社ホームページに各種情報を掲載しております。

(4) 株主意見の経営陣・取締役会へフィードバック方策

IR活動を通じて収集した有用なご意見やご要望については経営陣・取締役会へフィードバックを行い、企業価値向上に役立ててまいります。

(5) 対話とインサイダー情報管理

「内部者取引防止規程」に基づき、インサイダー情報の管理を徹底しております。

また、決算情報の漏洩を防ぎ公平性を確保するため、「適時開示規程」に基づき、決算期日の翌日から決算発表日までを沈黙期間としており、決算に関する質問への回答やコメントを原則として差し控えることとしております。

2. 資本構成

外国人株式保有比率 10%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数(株)	割合(%)
イーソル従業員持株会	2,587,765	12.69
株式会社デンソー	1,417,000	6.95
株式会社KAM	1,410,720	6.92
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,346,300	6.60
株式会社ビーオービー	1,200,000	5.89
株式会社アパールデータ	800,000	3.92
笠谷 喜代年	747,171	3.67
山田 光信	523,531	2.57
野村信託銀行株式会社(信託口)	400,000	1.96
INTERACTIVE BROKERS LLC	398,600	1.96

支配株主(親会社を除く)の有無

親会社の有無

なし

補足説明

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分 更新 東京 プライム

決算期 12月

業種 情報・通信業

直前事業年度末における(連結)従業員数 100人以上500人未満

直前事業年度における(連結)売上高 100億円未満

直前事業年度末における連結子会社数 10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1. 機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査等委員会設置会社
------	------------

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	12名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数 更新	9名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	4名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3名

会社との関係(1) 更新

氏名	属性	会社との関係()											
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	
中井戸信英	他の会社の出身者												
林田篤	他の会社の出身者												
奥谷弘和	税理士												
高橋廣司	公認会計士												

会社との関係についての選択項目

本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「 」、 「過去」に該当している場合は「 」、

- a 上場会社又はその子会社の業務執行者
- b 上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
- c 上場会社の兄弟会社の業務執行者
- d 上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
- e 上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
- f 上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
- g 上場会社の主要株主(当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者)
- h 上場会社の取引先(d、e及びiのいずれにも該当しないもの)の業務執行者(本人のみ)
- i 社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者(本人のみ)
- j 上場会社が寄付を行っている先の業務執行者(本人のみ)
- k その他

氏名	監査等委員	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
中井戸信英			同氏は、当社取引先であるSCSK株式会社の出身者であります。同社との取引は、その規模に照らして、株主・投資家の判断に影響を及ぼすおそれはないと判断されることから、概要の記載を省略しております。	選任理由については、株主総会招集ご通知に記載のとおりであります。 [URL] 株主総会招集ご通知: https://www.esol.co.jp/ir/stock/meeting.html/ 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定しております。
林田篤			同氏は当社との間に業務及び資本提携に関する契約等の取引関係のある株式会社デンソーにて執行幹部の職にあります。	選任理由については、株主総会招集ご通知に記載のとおりであります。 [URL] 株主総会招集ご通知: https://www.esol.co.jp/ir/stock/meeting.html/
奥谷弘和				社外取締役となること以外の方法で企業経営に関与した経験はございませんが、税理士等としての豊富な経験と専門的知識を有しており、同氏がこれまでの経歴で培った経験及び見識から、当社取締役の職務執行の監査を客観的な見地で行うに適任であると考え、選任しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定しております。
高橋廣司				公認会計士としての財務及び会計に関する豊富な経験と幅広い見識を有しており、同氏がこれまでの経歴で培った経験及び見識から、当社取締役の職務執行の監査を客観的な見地で行うに適任であると考え、選任しております。 一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立性を有していると判断し、独立役員に指定しております。

【監査等委員会】

委員構成及び議長の属性

	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
監査等委員会	3	1	1	2	社内取締役

監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無

なし

現在の体制を採用している理由

社内の情報収集等の面から常勤者が重要な役割を果たすと考えことから、常勤監査等委員を1名設置しております。補助すべき使用人に関しては、現時点では会社規模から、不要と考えております。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

当社グループでは、監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の三者が連携して監査を行う三様監査の体制をとっており、三者間での相互連携の強化に努めています。

【任意の委員会】

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無

あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	委員会の名称	全委員(名)	常勤委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	社外有識者(名)	その他(名)	委員長(議長)
指名委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名・報酬諮問委員会	4	1	1	3	0	0	社外取締役

補足説明

当社は、取締役及び執行役員の指名・報酬等に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレート・ガバナンス体制の充実をはかるため、指名・報酬諮問委員会を設置しております。
指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役3名を含む取締役4名で構成されており、委員会の独立性が担保されております。
指名・報酬諮問委員会は、取締役会の最適な構成についての考え方や取締役の選解任の方針及び基準を踏まえた取締役の選解任に関する事項、取締役及び執行役員の報酬決定の方針及び手続、報酬の内容に関する事項等についての審議、取締役会への答申を行っております。

【独立役員関係】

独立役員の人数

3名

その他独立役員に関する事項

独立役員の資格を満たす社外取締役をすべて独立役員に指定しております。

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況

その他

該当項目に関する補足説明

通常の役員報酬にて、当該取締役の業績に報いることとしております。また、譲渡制限付株式報酬制度を導入しております。譲渡制限期間は3年から50年とし、所有株式数の増加により取締役が期間中の業績や株価向上を一層意識することになり、株主と同じ目線での経営に向けたインセンティブとして有効なスキームであると考えております。

ストックオプションの付与対象者

該当項目に関する補足説明

【取締役報酬関係】

(個別の取締役報酬の)開示状況

個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明 **更新**

- ・取締役(監査等委員を除く)7名 119,267千円(うち社外取締役2名 3,600千円)
 - ・監査等委員である取締役3名 9,900千円(うち社外取締役2名 4,800千円)
- (注)1. 取締役の報酬等の額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれておりません。
2. 取締役(監査等委員を除く。)の報酬限度額は、2018年3月29日開催の第43回定時株主総会において、年額150,000千円以内(ただし使用人分給与を含まない。)と決議いただいております。
3. 監査等委員である取締役の報酬限度額は、2018年3月29日開催の第43回定時株主総会において、年額30,000千円以内と決議いただいております。
4. また、2020年3月27日開催の第45回定時株主総会において、取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)に対して、上記2.の報酬枠とは別に、譲渡制限付株式の付与のために支給する金銭報酬債権の額として年額40,000千円以内とすることを決議しております。
5. 上記の報酬等の総額には、以下のものが含まれております。
・譲渡制限付株式の付与のために報酬として取締役(監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。)5名に付与した譲渡制限付株式8,747千円(報酬等としての額)。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無

あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬は、月例報酬及び賞与並びに譲渡制限付株式報酬(支給対象から社外取締役を除く。)により構成し、月例報酬及び賞与については、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、代表取締役社長に一任する旨を取締役会で決議し、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、各取締役(監査等委員である取締役を除く。)の役位、職務、貢献度等をもとに、代表取締役が決定しており、譲渡制限付株式報酬については、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、役員株式報酬内規に基づき、代表取締役社長が起案し取締役会の決議をもって決定しております。

監査等委員である取締役の報酬は、監督機能を担う職務に鑑み、月例報酬のみを支払うこととし、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、指名・報酬諮問委員会の答申を踏まえて、各監査等委員である取締役の職務、貢献度等をもとに、監査等委員である取締役に協議のうえ、決定しております。

【社外取締役のサポート体制】

社外取締役に対しては、取締役会事務局である社長室が取締役会の資料を事前に配布しており、必要に応じて、事前説明を行います。

2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要) **更新**

【取締役会】

取締役会は代表取締役社長 長谷川勝敏を議長として、専務取締役 権藤正樹、常務取締役 上山伸幸、取締役 山田光信、社外取締役 中井戸信英、社外取締役 林田篤、取締役(常勤監査等委員)丸山武四、社外取締役(監査等委員)奥谷弘和、社外取締役(監査等委員)高橋廣司の9名で構成され、法令・定款・当社規程等に定められた事項や経営上の重要事項についての報告・審議を通じて意思決定を行うとともに、取締役の業務の執行状況を監督しております。定例取締役会は毎月1回開催し、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

【監査等委員会】

監査等委員会は、取締役(常勤監査等委員)丸山武四を議長として、社外取締役(監査等委員)奥谷弘和、社外取締役(監査等委員)高橋廣司の3名で構成されており、監査等委員会は、毎月1回開催しております。さらに、内部監査部門と会計監査人と定期的に会合を開催して、適宜、情報の共有をはかっております。

【経営会議】

当社の経営会議は代表取締役社長 長谷川勝敏、専務取締役 権藤正樹、常務取締役 上山伸幸、取締役 山田光信、取締役(常勤監査等委員)丸山武四、執行役員、管理統括部長、経理部長等で構成され、原則月1回開催されております。経営会議は、取締役会への付議についての事前審議、各事業部門の実務報告等を行い、意思決定の迅速化や業務執行の効率化をはかっております。

【指名・報酬諮問委員会】

当社は、取締役及び執行役員への指名・報酬に係る評価・決定プロセスの透明性及び客観性を担保することにより、取締役会の監督機能の強化、コーポレート・ガバナンス体制の充実はかため、指名・報酬諮問委員会を設置しております。指名・報酬諮問委員会は、独立社外取締役3

名を含む取締役4名で構成しており、取締役会から諮問を受けた事項等の審議、取締役会への答申を行っております。

【サステナビリティ委員会】

当社は、経営理念である「eSOL Spirit」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献を通じて、当社の持続的な成長を目指すことをサステナビリティ方針としており、当社のサステナビリティに関する取組みを推進することを目的として、サステナビリティ委員会を設置しております。サステナビリティ委員会は、代表取締役社長を委員長とし、当社グループの「サステナビリティ方針」に基づいた取組みの推進とモニタリングを実施し、定期的に取締役会及び経営会議に報告を行っております。

【ガバナンス室】

当社グループの監査体制を強化するために、社長直轄のガバナンス室が内部監査業務及びコンプライアンス推進業務を分掌しております。

【責任限定契約の内容】

当社は、取締役(業務執行取締役であるものを除く)との間で、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項に定める責任について、法令に定める最低責任限度額を限度とする責任限定契約を締結しております。

3. 現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

当社グループはコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方に基づき、監査を担う者が取締役会の議決権を有するという現在の監査等委員会設置会社の体制が経営の公正・透明性を維持、向上させるために最適と判断し、本体制を採用しております。

株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1. 株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況 更新

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2023年3月30日開催の株主総会招集通知は、3月8日に電子提供措置を開始し、3月14日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	当社は、12月決算のため3月に定時株主総会を開催しており、3月決算会社と異なり、株主総会集中日を避けた開催が可能です。
電磁的方法による議決権の行使	電磁的方法による議決権の行使を採用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権電子行使プラットフォームへ参加しております。
招集通知(要約)の英文での提供	招集通知(要約)を英文で提供しております。

2. IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	今後、検討すべき事項として考えております。	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	今後、検討すべき事項として考えております。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	通期及び第2四半期において決算説明会を実施しました。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	今後、検討すべき事項として考えております。	なし
IR資料のホームページ掲載	四半期毎の決算短信、四半期報告書、有価証券報告書を掲載しております。また、決算情報以外の適時開示情報、決算説明資料(日・英)を掲載しております。	
IRに関する部署(担当者)の設置	社長室が担当しております。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況 更新

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、コンプライアンス基本方針と行動規範において、株主、取引先、従業員等のステークホルダーに対する社会的責任を自覚し、公明正大で透明性のある経営を行うべく取り組んでおります。
環境保全活動、CSR活動等の実施	当社は、経営理念である「eSOL Spirit」の実現に向けて、持続可能な社会への貢献を通じて、当社の持続的な成長を目指すことをサステナビリティ方針としており、当社のサステナビリティに関する取組みを推進することを目的として、サステナビリティ委員会を設置しております。同委員会は、代表取締役社長を委員長とし、当社グループの「サステナビリティ方針」に基づいた取組みの推進とモニタリングを実施し、定期的に取り締役会及び経営会議に報告を行っております。
ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社ホームページのIR専用ページ、適時開示等を通じて、ステークホルダーに対し情報開示を行っております。
その他	経営戦略として、年齢や性別を問わず、多様な全ての社員が、いきいきと・元気で・モチベーション高く活躍し続けられる社内風土・職場環境の実現に取り組んでおり、その一環として、ワーク・ライフ・バランスを推進しております。

内部統制システム等に関する事項

1. 内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は取締役会において、以下の「内部統制システムに関する基本方針」を決定し、業務の適正性、有効性及び効率性を確保する体制を整備しております。

1. 取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 当社は、企業が存立を継続するためにはコンプライアンスの徹底が必要不可欠であるとの認識のもと、コンプライアンス規程を定めるとともに全ての役員及び従業員が法令・定款・社内規程・企業倫理を遵守した行動を取るためのコンプライアンス・マニュアルを策定しております。

また、直接従業員から通報相談を受付ける内部通報制度を設け、法令違反またはコンプライアンス・マニュアルに反する行為またはそのおそれがある事実の早期発見に努めます。同制度では通報者に対する匿名性を担保するとともに不利益となる取扱いの防止を保証しております。

(2) 当社は、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、審議した内容を取締役に答申し決定することで、取締役の指名及び取締役・執行役員等の報酬の決定に係る透明性と客観性を担保しております。

(3) 当社は、社長直轄の内部監査部門が経営課題に的確に対応した内部監査を通じて内部管理に関する課題を提起することにより、子会社を含む各組織に対して内部管理プロセスを重視した内部監査を実施し牽制機能の充実をはかっております。

(4) 市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断するとともにこれら反社会的勢力に対しては、警察等の外部専門機関と緊密に連携し、全社を挙げて毅然とした態度で対応することとしております。

2. 取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

当社は、取締役の職務執行に係る電磁的記録を含む文書、その他重要な情報を、法令及び社内規程に基づき適正に保存及び管理しております。

また、法令または証券取引所適時開示規則に則り、必要な情報開示を行うこととしております。

3. 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

当社は、経営に重大な影響を与えるリスクを事前に把握、分析、評価した上で適切な対応策を準備し、発生したリスクによる損失を最小限にすべく組織的な対応を行うとともに、リスクマネジメント状況を監督し、定期的な見直しを行っております。

4. 取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するため、取締役会は、経営の基本方針・法令で定められた事項その他経営に関する重要事項を決定するとともに、業務執行の状況を監督する機関と位置づけ、運用をはかっております。

また、当社は、環境変化に対応した会社全体の将来のビジョンと目標を定めるため、中期経営計画及び単年度の経営計画を策定しております。

なお、取締役会の諮問機関として、委員の過半数を独立社外取締役で構成する指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の指名及び取締役・執行役員等の報酬に関する事項を審議のうえ、取締役会に答申しております。

さらに、取締役会の下に、社長が議長を務める経営会議を設けて、取締役会の議論を充実させるべく事前審議を行うとともに、取締役会から委譲された権限の範囲内で当社業務の執行及び施策の実施等について審議しております。

ついで、当社のサステナビリティに関する取組みを推進するサステナビリティ委員会を設置し、定期的に取り締役会及び経営会議に報告を行っております。

また、当社は、執行役員制度を導入し、権限の委譲をはかっております。

5. 当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制

当社は、「関係会社管理規程」に基づき、当社の社長室の管理のもと、子会社の経営意思を尊重しつつ、一定の事項については予め当社の承認を求めることや、当社に報告を求めることにより、子会社の経営管理を行っております。さらに、当社の内部監査部門が当社グループ全体に対して内部監査を実施し、業務の適正を確保しております。

6. 監査等委員会の職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項、当該使用人の取締役（監査等委員であるものを除く。）からの独立性に関する事項及び当該使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項

当社は、社長直轄の内部監査部門が監査等委員会の求めに応じて監査等委員会の監査を補助することとしております。監査等委員会の招集

事務、議事録の作成、その他監査等委員会会議運営に関する事務は内部監査部門がこれを補佐します。

また、当該使用人の任命・異動等人事権に係る事項の決定には、監査等委員会の事前の同意を得ること、監査等委員会から監査業務に必要な命令を受けた当該使用人は、その命令に関して、当社取締役(監査等委員であるものを除く。)の指揮命令を受けないものとする事により、取締役(監査等委員であるものを除く。)からの独立性及び当該使用人に対する指示の実効性を確保しております。

7. 当社及び子会社の取締役及び使用人またはこれらの者から報告を受けた者が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員への報告に関する体制並びに報告した者が当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを受けないことを確保する体制その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

当社は、当社監査等委員会が定期的に取締役または使用人から職務執行の状況について報告を受けることができる体制を整備するとともに、監査が実効的に行われることを確保するため内部監査部門が監査等委員会の業務を補助しております。

また、内部監査部門は内部通報制度により当社グループの役職員から得た通報内容について、当社監査等委員会に報告を行うこととしております。さらに、当社及び子会社の監査等委員または監査役間での情報共有をはかっております。当社グループは、当社の内部監査部門へ報告を行った当社グループの役職員に対し、当該報告をしたことを理由として不利益な取扱いを行うことを禁止し、その旨を当社グループの役職員に周知徹底しております。

8. 監査等委員会の職務の執行について生じる費用または債務の処理に係る方針に関する事項

当社は、監査等委員会の職務の執行について生じる費用等を支弁するため、毎年一定額の予算を設けているほか、監査等委員会がその職務について生じる費用の前払い等の請求をしたときには、当該請求に係る費用または債務が当該監査等委員会の職務の執行に必要なと認められた場合を除き、すみやかに当該費用または債務を処理することとしております。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

(1) 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社は、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切の関係を遮断することを基本方針としております。

(2) 反社会的勢力排除に向けた体制の整備状況

・体制の整備状況

不当要求等に対する対応部署を管理統括部管理部総務課、最高責任者を管理統括部長としております。

・外部組織との連携状況

公益社団法人暴力団追放運動推進都民センターに加入し情報収集に努めるとともに、警察関係とも連携できる体制を整えております。

・各取引における反社会的勢力排除の整備状況

各種契約書に反社会的勢力排除条項を設けており、さらに、その条項に違反した場合の契約解除要件を明確に定めております。

・教育体制の整備状況

コンプライアンス部門が中心となり、反社会的勢力排除に向けた取組みに関する教育を行っております。

その他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無

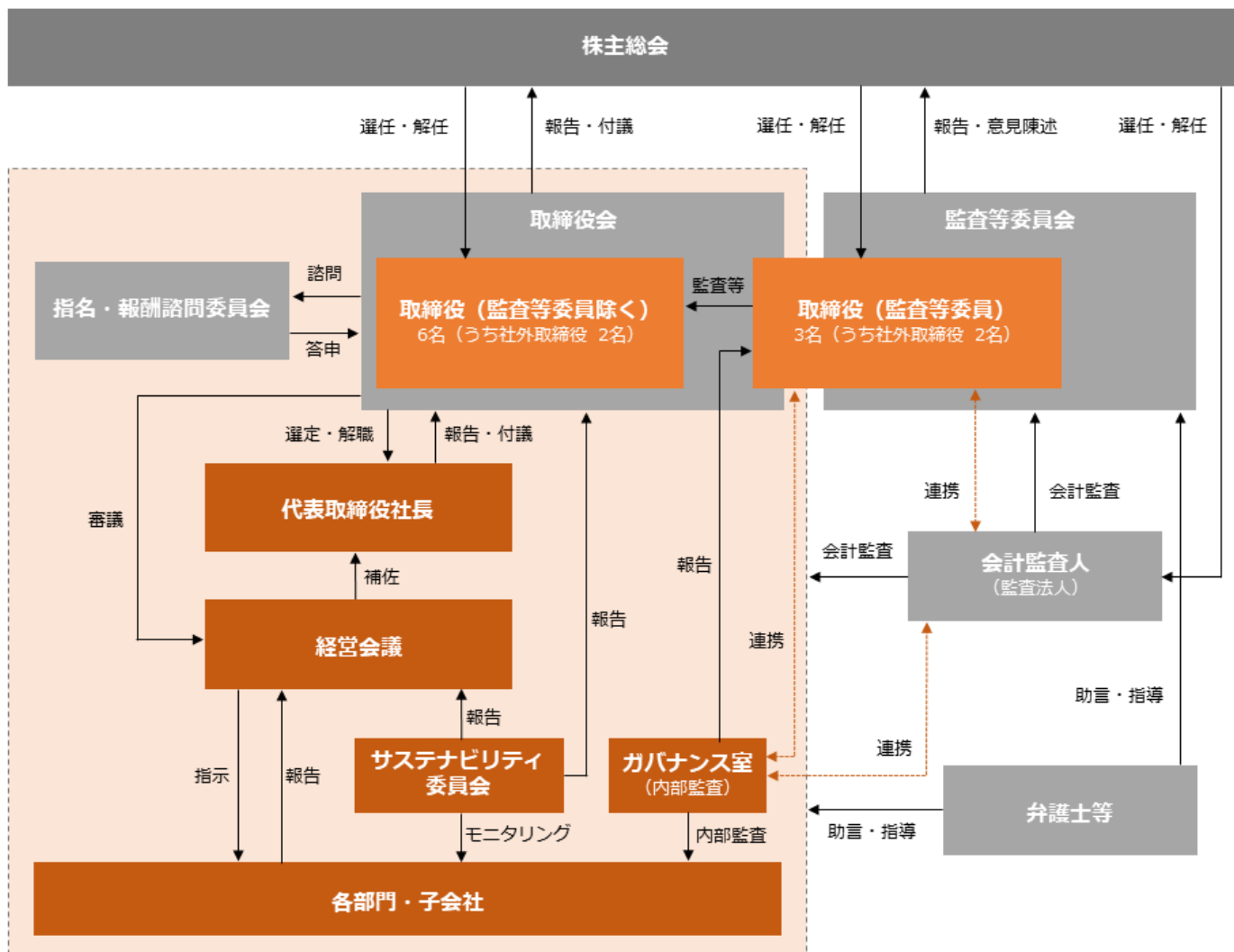
なし

該当項目に関する補足説明

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

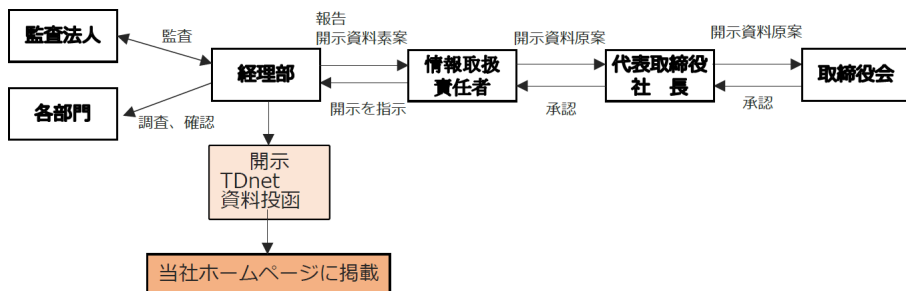
当社の「コーポレート・ガバナンス体制」及び「適時開示手続きに関するフロー」の模式図並びに「各取締役が有するスキル(スキルマトリックス)」を参考資料として添付しております。

【 模式図（参考資料） 】

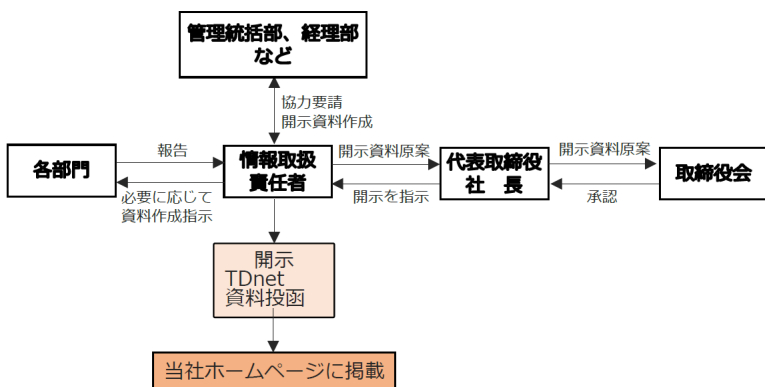


【 適時開示体制の概要（模式図）】

（決算に関する情報の適時開示業務フロー）



（決定事実・発生事実に関する情報の適時開示業務フロー）



【 各取締役が有するスキル（スキルマトリックス）】

氏名	当社における地位	企業経営	営業 広報・マーケティング	IT テクノロジー	国際性	財務 会計	法務 リスクマネジメント	人事
長谷川 勝敏	代表取締役社長	●	●	●	●	●	●	●
権藤 正樹	専務取締役	●	●	●	●		●	●
上山 伸幸	常務取締役	●	●	●	●		●	
山田 光信	取締役		●	●				
中井戸 信英	取締役	●			●	●	●	
林田 篤	取締役	●		●	●	●		
丸山 武四	取締役監査等委員			●			●	
奥谷 弘和	取締役監査等委員	●				●		
高橋 廣司	取締役監査等委員	●				●		