最終更新日：2024年12月26日
ジャフコ グループ株式会社
取締役社長 三好　啓介
問合せ先：050-3734-2025
証券コード：8595
https://www.jafco.co.jp

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。

Ⅰ 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

当社は、中長期的な企業価値の向上を図る観点から、以下をコーポレート・ガバナンスの基本的な考え方とし、その充実に継続的に取り組みます。
・ステークホルダーとの関係を尊重すること
・意思決定の透明性・公正性を確保すること
・適正な監督体制を構築すること
・効率的でスピード感を持った業務運営体制を構築すること

【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】

当社は、コーポレートガバナンス・コード（2021年6月11日改訂）の各原則をすべて実施しております。

【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

当社は、上記の基本的な考え方のもと、コーポレート・ガバナンスの具体的な取り組みをまとめた「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」（以下、「当社基本方針」といいます）を制定しています。内容は、以下の当社ウェブサイトに掲載しています。

＊当社ウェブサイト
「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」
日本語：https://www.jafco.co.jp/company/governance/
英 語：https://www.jafco.co.jp/english/company/governance/

コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示事項は以下のとおりです。

【原則1-4 政策保有株式】　当社基本方針 第2章 1（4）
・当社は以下の場合を除き、政策保有株式として上場会社の株式を新たに保有しません。
(i)業務上の協力関係の維持・強化に有用であると判断する場合
(ii)その財産的価値が当社の財務上有用と判断する場合
・既存の政策保有株式の保有の適否については、取締役会において定期的に検証します。上記目的に加え、保有に伴う中長期的なリターンとリスクを検討した結果、継続保有の合理性が乏しいと判断する場合は、可能な限り売却に努めます。
・2024年3月末時点の政策保有株式につき、保有先企業との取引状況並びに保有先企業の財政状態及び経営成績の状況についてモニタリングした上で、以下の観点を踏まえて2024年6月の取締役会にて保有の適否を検証しました。
(i) 当該株式の保有に関する当社方針との整合性
(ii) 当社が運営するファンドへの出資状況等、当社の事業推進及び中長期的な企業価値向上に寄与する可能性
・政策保有株式に係る議決権の行使は、提案されている議案が中長期的に企業価値の向上につながるかを検討し、当該企業の状況等も勘案したうえで、賛否を判断します。

【原則1-7 関連当事者間の取引】　当社基本方針 第2章 1（6）
・当社役員との取引にあたっては、法令等に従い、あらかじめ取締役会等の承認を得たうえで、行います。
・当社の関連会社または主要株主（それらの子会社を含む）との取引にあたっては、市場相場等を踏まえた適正な条件で行います。また、当該取引の可否は、その内容や金額等に応じて、取締役会や代表取締役等の機関において判断・承認します。

【補充原則2-4① 中核人材の登用等における多様性の確保】　当社基本方針 第2章 2（2）及び(3)
＜多様性の確保についての考え方、目標、及び状況＞
・当社を取り巻く事業環境が大きく変化し、多様な社会的ニーズや社会課題の解決に取り組むスタートアップ企業への投資においては、ますます多様な視点が求められます。このため、当社は、性別、国籍、年齢等により区別することなく、従業員の多様な視点や価値観を受け入れ、尊重します。
・社内の各部門において、多様性に配慮した人材の採用を行い、管理職への登用も進めます。特にベンチャーキャピタリストを擁する投資部門において女性の投資担当者が少ないことが課題と認識しており、その採用をより積極的に行います。

（1）女性の管理職への登用
①多様性の確保についての考え方
当社はこれまで女性の総合職採用や管理職への登用を積極的に行ってきました。今後もこの方針に変わりはありません。管理職についても、これまでも性別等による区別なく登用しており、採用においても女性の管理職相当の人材も多数受け入れております。
しかしながら投資部門においては、長年にわたり男性の投資担当者が大半という状況が続いており、その結果として、女性管理職への登用は限

定的でした。そのため、新卒採用、中途採用に関わらず、積極的に女性の採用を進め、管理職への登用も行っていきます。
②多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標
・女性の管理職登用を増やす為、その母数となる女性社員比率（女性社員数/全社員数）を高めていきます。
［目標］ 女性社員比率： 全社で3分の1以上 （2025年3月末まで）
・管理職としての養成や管理職クラスの中途採用により、女性管理職比率（女性管理職数/管理職合計数）を高めていきます。
［目標］ 女性管理職比率： 全社で2割以上 （2025年3月末まで）
③多様性の確保の状況
2024年3月期実績（2024年3月31日現在）
・女性社員比率 27.8%
・女性管理職比率 15.4%

⑵ 中途採用者の管理職への登用
①多様性の確保についての考え方
当社では、高度な専門スキルを備えた人材の採用、他企業で多様なキャリア、経験を積んだ人材の採用等、これまでも中途採用の受け入れを積極的に進めてきました。入社後も管理職登用においては、中途、新卒の区別なく、等しく登用の機会が与えられています。また、近年の中途採用では、多様な職歴の管理職相当の人材を受け入れるケースも大幅に増加しています。今後も多様な人材を確保するため、中途採用及びその管理職登用を積極的かつ継続的に行います。
②多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標
管理職全体における中途採用者の管理職の割合（中途採用管理職数/管理職合計数）を以下目標の通り維持していきます。中途採用者の管理職とは、過去の中途採用者で管理職である者、また、管理職として中途採用した者を含みます。
［目標］ 管理職全体における中途採用者の管理職の割合： 全社で3分の1以上
中途採用者の管理職とは、過去の中途採用者で管理職である者、また、管理職として中途採用した者を含みます。
③多様性の確保の状況
2024年3月期実績（2024年3月31日現在）
・管理職全体における中途採用者の管理職の割合 50.0%

⑶ 外国人の管理職への登用
①多様性の確保についての考え方
・当社では、個人の能力を重視した採用を行っており、これまでも断続的に外国人従業員を採用してきました。当社を取り巻く事業環境の急速な変化やグローバル化に伴い、当社事業においても外国人を含めた多様な人材の確保が必要です。今後も外国人も含めた採用活動を行うとともに管理職への登用に努めます。
・アジア、米国の子会社においては、現地スタッフを採用のうえ、管理職相当以上の役職においても外国人を登用し、各地域に根差した投資活動を行っています。
②多様性の確保の自主的かつ測定可能な目標及び多様性の確保の状況
［目標］ 2024年3月末までに1名以上の外国人従業員の採用を実現することを目指します。
・アジア、米国の子会社を除き、現在外国人従業員は在籍していません。
・アジア及び米国の子会社においては、現地スタッフを採用し、米国子会社の日本人1名を除き、原則全て外国人現地スタッフを管理職として登用しています。引き続きこの状況を維持していきます。
③多様性の確保の状況
2024年3月期実績（2024年3月31日現在）
・外国人（管理職）1名を採用し、目標は達成しました。

＜人材の多様性の確保を含む人材の育成に関する方針及び社内環境整備に関する方針＞
当社は、2022年12月に公表した「企業価値向上の基本方針」において、株主の皆様の利益拡大に繋がる企業価値向上を目指し、成長戦略の推進と、純資産の圧縮による資本効率の向上を進めています。企業価値向上を持続的に向上させるためには、人材の強化が欠かせません。具体的には、「強い個の育成」と、「強固な組織基盤の構築」の2点が必要になります。当社の成長は、その事業の特性上、ベンチャーキャピタリストをはじめとする「個」に大きく依存します。そのため、いかにして優秀な「個」を採用し育てていくかが、事業上の大きな課題となります。当社の人材の採用・育成は、持続的な企業価値向上の実現に向けた経営・事業戦略と連動した要員計画にしたがって行っています。特に投資部門においてはこれまでも継続している新卒採用に加え、様々な経験・スキル・ポテンシャルを有する人材を継続的に採用し、多様なバックグラウンドを持つキャピタリストを擁することが、人材戦略上の起点になります。加えて、当社が培ってきた独自のキャピタリスト育成モデルにより、良質な投資を実現する強い「個」を育成していきます。
また、当社及び投資先を取り巻く環境も、大きく変化しています。そのため、キャピタリストだけではなく、投資先支援やファンド運用、コーポレート分野など、各領域においてもプロフェッショナル人材の採用・定着・育成も重要となり、力を入れています。こうした多様な強い「個」を持つ優秀な人材の採用・定着・育成には、人事制度をはじめとする評価・処遇等の仕組みも重要な要素です。加えて、ファンドパフォーマンスの向上を支える組織力・仕組みの構築も 欠かせません。組織としてのナレッジ蓄積・共有や経営の効率化等の仕組み作りは、個の成長も促し、組織として持続可能性を高めます。また、組織としての対応力の強化は投資事業において高い付加価値を生み出すことに繋がると考えます。さらに、 多様な「個」の力を最大化し、「個」の力を最大限発揮し続けられるようにするためには、働く環境づくりも重要です。社員のモチベーションを高め、心身ともに健康的に働き続けることができ、ライフステージの変化にも対応できる体制や仕組みの構築も、当社が取り組んでいる重点事項です。
強い「個」の育成と、強固な組織基盤構築に向けて欠かすことのできない要素が、パーパス・ミッション・バリュー・アイデンティティに表現されるカルチャーの醸成・浸透です。様々なバックグラウンドを有する多様な人材の集団が、一丸となって高いパフォーマンスを発揮するためには、共通するカルチャーを醸成し、浸透させていくことが欠かせません。
このような取り組みを通じ、強い「個」と、強固な組織基盤の構築を実現することで、持続的な企業価値の向上とパーパスの実現に努めてまいります。

①経営・事業戦略と連動した要員計画
2022年12月公表の「企業価値向上の基本方針」に基づき、将来的な成長を見据えた事業戦略の実現に向け 、各部門の計画のもと、必要な採用と育成を行っています。

②多様なキャピタリストの採用
投資部においては、以前より行ってきた新卒採用を継続して行い、ポテンシャルの高い人材を確保しています。採用にあたっては当社の事業への適性はもとより、アイデンティティやパーパスに共感し、強いコミットメントを持つ人材であることを重視しています。そのため採用プロセスも、作りこまれたプログラムのインターンシップを複数回実施するなど、より丁寧に行っています。並行して、キャピタリストの中途採用も積極的に進めています。多様なバックグラウンドをもつ人材が、その経験やスキルを活かし強い「個」の力を発揮してもらうことで、組織全体が環境や価値観の変化に対応し、パフォーマンス向上につながるものと考えています。
また、即戦力人材を重視し、プロフェッショナル人材の採用を行ってきたバイアウト投資部門（事業投資部）においても、若手人材の採用・育成方針

を打ち出し、採用活動を行っていきます。新卒採用を中心とし、組織的なベンチャーキャピタルとしての歴史をもつ当社の強みや経験値を、ここでも活かしつつ取り組みを進めます。
当社ではこうした多様性を確保していることを示す指標として、女性社員比率を3分の1以上にすること、全管理職数に占める女性管理職の割合（女性管理職比率）を2割以上にすること（いずれも2025年3月末まで）及び管理職全体における中途採用者の管理職の割合を3分の1以上確保していくことを目標としています。

③JAFCO独自のキャピタリスト育成
長年にわたり新卒採用を継続してきたことから、様々な経験値が蓄積されており、若手社員の育成モデルもその一つと言えます。若手社員には、一人ひとりにインストラクターがつき、投資担当として独り立ちするまでをサポートする体制をとっています。新卒として入社後は実戦的なプログラムも組み合わせた形で基礎的な研修を実施します。その後はOJT中心で育成していきますが、要所では様々なテーマでのOff-JT研修も絡めながら早期の成長を促しています。インストラクターは週次でのミーティングでインストラクティの状況を共有し、随時、課題発見・解決、育成ノウハウの共通化を図るなど、育成システムの進化に取り組んでいます。加えて、中堅社員に対しても、経験豊富なキャピタリストがメンターとしてサポートを行い、より強い「個」への成長を促進し、パフォーマンス向上につなげています。また、当事業年度には投資部にHRBP（Human Resource Business Partner）機能を設け、事業戦略に基づく採用や育成・評価の仕組みの高度化に向けた取り組みを開始しています。

④各領域におけるプロフェッショナル人材の採用・定着・育成
投資先支援（ビジネスディベロップメント）部門、ファンド運用部門、管理部門においても性別、年齢、国籍を問わず、プロフェッショナル人材の採用・育成を進めています。投資先支援においては、投資先企業の成長ステージによって必要とされる支援が異なり、Sales＆Marketing、人材採用、バックオフィス構築等それぞれの領域において、スペシャリストが在籍し投資先企業の状況に適した支援を行う体制を構築しています。
ファンド運用部門は環境変化に対応しつつ、継続的にリスクマネーを調達・運営する役割をもち、当社事業の根幹を支える部門であることから、既存メンバーが築いてきたステークホルダーとの関係性をはじめ様々な経験値を受け継ぐプロフェッショナル人材の採用・育成を行っています。管理部門においても、常に進化しつつ、全社の高いパフォーマンスを支えるために、高い専門性や豊富な経験を持つプロフェッショナル人材の採用を行っています。

⑤評価・処遇、サクセッション
当社では、多様なバックグラウンドがある人材の確保やリテンション、社員に対する処遇の適正化等を目的として、2024年1月に人事制度の改定を行いました。評価グレード毎の期待役割をより明確にし、成果連動報酬の上限引上げ等により成果に報いる設計としました。また、当社の強みである組織力・カルチャーの維持・発展のため、当社のバリューを軸とした行動評価指標も新たに加えています。
また、次世代を担うマネジメント系の人材層の形成を目的としたサクセッションも継続して行っています。

⑥ファンドパフォーマンスの向上を支える組織力・仕組みの構築
少数精鋭の組織で最大の利益を生むためには、高い専門性を有する各事業部の業務の形式知化、効率化、ノウハウの伝承等の仕組みの構築、事業部間の適切な連携を促す仕組みの構築を始めとする強固な組織基盤の構築が欠かせません。各事業部門における業務プロセス課題について整理を行い、ITを活用した生産性の向上や知的資本の蓄積・活用促進を行うべく、取り組みを開始しています。

⑦高いモチベーションで心身ともに健康的に働き続けられる環境づくり
フルフレックスタイム制、開放的なオフィスでのフリーアドレス、リモートワークの推進、副業の推奨など多様な人材が活き活きと働けるための取り組みを継続的に行っています。コロナ禍以前よりシステム環境の整備、ペーパーレス化が進んでおり、フレックスタイム制・リモートワークを併用することで、業務の継続性を保ち、パフォーマンスを支えることができる体制となっています。より働きやすい環境を整えていくことは、社員のエンゲージメントを高めると同時に、優秀人材の獲得・育成、強い「個」の集団形成に直結し、その結果として全体のパフォーマンス向上につながるものと考えています。
また、社員一人ひとりが能力を発揮するためには、心身ともに健康であることが重要であり、健康面においても各種施策に取り組んでいます。産業医・保健師と連携し、個別面談や健康関連情報の発信、健康診断受診率100%の継続を目標に、早期受診の促進と受診後のフォローも積極的に行っています。2023年4月に健康優良企業として「銀の認定」を受け、2024年3月には「健康経営優良法人2024（中小規模法人部門）」の認定を取得しました。継続して健康経営に資する各種取り組みを進めています。
人事制度面では育児・介護休業制度等を整え、課題である男性社員の育児参加については育児休業や配偶者出産休暇の活用を促し、長期間の育児休業実績も出ています。

⑧強みを継続させるカルチャーの醸成・浸透
当社は1973年の設立以来、常に業界をリードする気概を持ちながら事業を継続してきました。2023年2月に策定したパーパス「挑戦への投資で、成長への循環をつくりだす」や2024年3月期に更新したバリューを切り口に、当社の永続的な強みを浸透させる「カルチャー醸成」の取り組みを継続的に行っています。新卒採用とともに近年の積極的な中途採用により、多様なバックグラウンドを持つ社員が融合しつつ個々の力を発揮していますが、改めて当社の強みやカルチャーを認識し共有することで、より一層のシナジー効果を生みだそうとしています。各種ワークショップの実施や、OB・OGとのアルムナイ活動などを通じ、当社が50年にわたり培ってきた価値観や強みに触れると同時に、再認識することで、社員一人ひとりが高いパフォーマンスを出せるよう、各種取り組みを進めています。

【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、年金制度として確定拠出年金を導入しています。従業員には、制度の趣旨や概要について随時説明するとともに、定期的に資産の運用状況、運用商品やその見直しに関する情報提供等を行っています。

【原則3-1 (i) 会社の目指すところ（経営理念等）や経営戦略、経営計画】　当社基本方針 第1章 1
＜パーパス／ミッションと経営方針＞
(1) 当社のパーパス
「挑戦への投資で、成長への循環をつくりだす」
当社は長年にわたる投資経験の中で、「投資の継続が、持続可能な社会を実現する」ことを信じ、企業・起業家の新たな挑戦に対し投資を続けてきました。地球環境やグローバル経済を取り巻く問題がますます複雑化する中、当社は、まだ見ぬ価値を生み出す挑戦に果敢に投資し、その成長にコミットすることにより、新たな成長への循環をつくりだし、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

(2) 当社のミッション
「新事業の創造にコミットし、ともに未来を切り開く」
当社は設立以来、様々な革新的製品やサービスを生み出す起業家を支援してきました。世の中に必要とされる新事業の創造にコミットすることで、ステークホルダーの皆様とともに新しい時代を切り開くことが当社のミッションです。当社はパーパスの実現を目指す中で、創業時から変わらぬ想いをミッションに掲げ、取り組んでまいります。

(3) パーパス/ミッション実現に向けた方針と戦略

当社は、ファンドを通じたベンチャー投資とバイアウト投資によりミッションの実現を図ります。
新たな事業に挑戦する起業家や、ファンド出資者に対するコミットメントをより明確にするべく、創業以来培ってきた組織力に磨きをかけるとともに、個人としても運用責任を負うパートナーシップモデルを導入することで、競争力を一層高めていきます。
当社の事業の本質はESG投資の考え方に強く合致するものです。社会課題を解決する有望企業の発掘、投資後の対話を通じた成長支援、そしてEXITに至るまでの過程にESGの観点を取り入れていきます。投資先の事業成長を通じてサステナビリティの実現に貢献し、当社の競争力と企業価値を高めていきます。

当社は、パーパス/ミッションの実現に向け、下記の取り組みを進めます。
① 厳選集中投資と経営関与
新事業を創造するために、ポテンシャルの高い投資対象を絞り込み、大胆に投資を行います。投資先企業に対し影響力のあるシェアを確保し、投資先の経営に深く関与することで、企業の成長を促進します。
② ファンドパフォーマンスの持続的向上とリスクマネー供給の拡大
十分な投資資金を安定的に獲得するには、ファンドパフォーマンスを持続的に向上させ、安定的にファンドの外部出資者を確保することが不可欠です。投資先企業の成長を通じて得たリターンを、ファンド出資者・株主と分かちあい、新ファンドの募集に繋げることで、リスクマネーの循環・拡大をもたらします。
③「CO-FOUNDER」としてのジャフコ
事業の立ち上げ局面では、資金の出し手である以上に「CO-FOUNDER　共同創業者」であることが求められます。当社が創業来獲得してきた精神や知識、経験を継承・発展させ、当社及び個々の従業員が「CO-FOUNDER」として活躍できる組織を目指します。

※パーパス/ミッションの実現への取り組み状況
2018年からパートナーシップモデルを導入し、トップキャピタリストとしてファンドの運用責任を負うパートナーを中心としたフラットな組織作りを行っています。2019年設立のジャフコSV6ファンドからはパートナーと従業員が当社とともにファンドに出資しており、個人としても運用リスクを負いながら成果配分を享受していきます。また、従来からの当社の強みである組織力にも磨きをかけており、投資先への経営関与を通じて、ファンドパフォーマンスの一段の向上を目指します。

※当社の事業ポートフォリオについて
・当社は、ファンド運用を通じたベンチャー投資とバイアウト投資に特化しています。主な収益源は、ファンドからの運用報酬である管理報酬及び成功報酬と、ファンドへの直接出資に対するキャピタルゲインです。
・日本、アジア、米国の投資チームが、それぞれの投資戦略に基づき独自のファンドを運用しています。各地域に深く根差した投資チームが、投資候補先の発掘から投資判断・実行、投資後のサポートまでを一貫して行っています。このように、日本、アジア、米国の三拠点で投資を行うことで、地域的なリスク分散を図っています。
・今後もグループとしてグローバルに連帯しつつ、各地域や投資のスタイルに合わせてそれぞれの独自性を追求していきます。

【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/09/30】
当社は、ファンド運用を通じたベンチャー投資とバイアウト投資に特化しています。事業特性上、国内外の株式市場及び新規上場市場の影響を強く受け、さらに、当社は一定の自己資金をファンドに出資していることから、その収益が短期間に大きく変動します。そのため、ファンドパフォーマンスに長期的な目標を設定し、それを実現していくことで、中長期的な企業価値の増大を目指します。当社は、株主の皆様の利益拡大に繋がる企業価値向上を目指し、成長戦略の推進による当社利益の拡大と純資産の圧縮による資本効率の向上を進めることを基本方針として、「企業価値向上の基本方針」を策定しています。同基本方針に掲げる中長期的な目標を実現していくことで、ROE15～20%を目指します。
・資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応の詳細説明は、2024年3月期決算説明資料内、「第2章 資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」をご参照ください。
　https://ssl4.eir-parts.net/doc/8595/ir_material_for_fiscal_ym/154271/00.pdf
・企業価値向上の基本方針については、当社ウェブサイトをご参照ください。
　企業価値向上/株主還元・配当ページ：　https://www.jafco.co.jp/ir/shareholder/dividend/
・同基本方針に則った中長期成長戦略および取組み状況については、統合報告書をご参照ください。
　統合報告書：　https://www.jafco.co.jp/ir/library/integrated-report/

【原則3-1 (ii) コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針 】　当社基本方針 第1章 2
当社におけるコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方は、上記「1. 基本的な考え方」に記載のとおりです。また、当社基本方針を策定し、当社ウェブサイトに掲載しています。　https://www.jafco.co.jp/company/governance/

【原則3-1 (iii) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続 】　当社基本方針 第4章 2 (3)
・取締役（監査等委員である取締役を除く）、執行役員、パートナー及び主要子会社の代表者の報酬については、「取締役等の報酬等の決定に関する方針」（※）に基づき、独立社外取締役全員及び取締役社長で構成される「指名・報酬委員会」において審議した上で、取締役会で決定します。報酬の決定にあたっては、当社の業績、ファンドパフォーマンス及び本人の貢献度を評価し、それらの評価を適切に反映します。
　（※）「【取締役報酬関係】報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。
・監査等委員会は、取締役の報酬等について、必要と判断する場合には株主総会において意見を表明します。

【原則3-1 (iv) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行うに当たっての方針と手続】　当社基本方針 第4章 2 (4)
【補充原則4-11① 取締役会の構成などに関する考え方】　同上
・取締役、執行役員及び主要子会社の代表者の人事については、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会で決定します。
・すべての取締役（監査等委員である取締役を除く）は、毎年、株主総会での選任の対象となります。監査等委員会は、取締役の選解任について、必要と判断する場合には株主総会において意見を表明します。
・取締役候補者には、取締役会の業務執行と監督機能が十分に発揮されるよう、取締役としての実務能力、経験、専門知識及び識見を有する人材を選定します。その際、ふさわしい人材であればジェンダーや国籍等にかかわらず多様性ある人材を積極的に選定します。
・独立社外取締役の候補者には、企業経営や専門分野での豊富な経験と識見を有し、独立社外取締役の役割・責務を果たすことが期待される人材を選定します。また「社外取締役の独立性に関する基準」に従います。
・取締役の職務の執行に不正があり、または法令、定款もしくは当社の規程に違反し、当社に多大な損失もしくは業務上の支障を生じさせた場合、その他取締役の職務執行に著しい支障が生じた場合には、解任提案の対象とします。
・パートナーは、パートナーがその総意により指名し、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会の承認により選任します。
・取締役会の構成は、原則として過半数を独立社外取締役とし、当社の規模及び事業内容に鑑み、取締役会が高い実効性を発揮できる人数とします。また、取締役会は、ジェンダーや国際性 、職歴、年齢の面を含む多様性を確保するよう努めます。
・当社取締役会の構成員として取締役に求められる経験と専門性、及び各取締役の知識・経験・専門性等を一覧化したスキル・マトリックスを株主総会招集通知に記載しています。
　株主総会招集通知：　https://www.jafco.co.jp/ir/shareholder/meeting/

【参考資料：当社の取締役の経験と専門性について】をご覧ください。

【原則3-1 (v) 取締役会が上記(iv)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明】
2024年6月19日現在の取締役（監査等委員である取締役を除く。）2名及び監査等委員である取締役4名の個々の選任理由は、それぞれが選任された株主総会（2023年6月20日開催の第51回定時株主総会または2024年6月18日開催の第52回定時株主総会）の招集通知（株主総会参考書類）の中で説明しています。
株主総会招集通知： https://www.jafco.co.jp/ir/shareholder/meeting/

【補充原則3-1③ サステナビリティについての取組み、人的資本、知的財産への投資等】　当社基本方針 第2章2 (2) から(3) 、同章4
(1) サステナビリティに関する考え方及び取組み
①サステナビリティに関する考え方
当社は、地球環境や社会システムが大きく様変わりする中、「いかなる時でも投資を継続する」という投資哲学を持ち、創業以来変わらない「投資」という手段を通じて、「挑戦への投資で、成長への循環をつくりだす」というパーパスの実現、ならびに持続可能な社会の実現を目指しています。このようなサステナビリティに関する基本的な考え方や、環境・社会・ガバナンスというESG要素の課題及び対応方針について、ステークホルダーの皆様と共有し、持続可能な環境・社会の実現を目指すために、当社は2023年6月に「サステナビリティに関する基本方針」を策定しました。当社のサステナビリティに対する取り組みは、a.企業としてのＥＳＧの取り組みの強化と、b.事業を通じたサステナビリティへの貢献の大きく2つに分けられます。当社は未上場企業投資 という事業を通じて、投資先企業自体のサステナビリティを高めるとともに、その事業が社会のサステナビリティに貢献できるよう、積極的に関与していきます。

②ガバナンス
当社は、ESG課題を含むサステナビリティに関する課題への対応を経営上の最重要課題の一つとして認識しています。サステナビリティに関しては全社的に取り組み、管理部がその推進状況を管理し、年に一回以上、取締役会において取り組みを報告します。取締役会は、具体的な活動方針や推進施策等に対し、進捗状況の検証や審議を実施することで取り組みの監督を行います。
事業を通じたサステナビリティへの貢献に関しては、投資委員会等において状況を確認し、改善策を検討します。取締役会から委託を受けて設置している投資委員会では、投資候補企業のESGリスクや、サステナビリティに関するリスクと機会を含む事業の成長性も踏まえて投資の可否を審議します。投資先企業のサステナビリティに重要な影響を及ぼす事案が発生した場合には、投資委員会の構成員に対して速やかに報告する体制を整えています。さらに、投資先企業のESGリスクを見極め、適切な取り組みを推進する活動（サステナビリティチェック）を定期的に実施するとともに、四半期に1回、ポートフォリオ全体のリスクを把握し、課題を検討します。

③戦略
当社のサステナビリティに対する取り組みは、上記「①サステナビリティに関する考え方」に記載のとおり2種類に分けられます。当社のみならず、投資という事業を通じて投資先企業がもたらす影響についても積極的に関与していくことで、サステナブルな社会への貢献に努めていきます。
a.企業としてのESGの取り組みの強化
当社は、パーパス実現に向け、さまざまなサステナビリティに関する課題の中でも、特に環境、社会、ガバナンスについて以下の課題を認識し、取り組みを行ってまいります。
・E（Environment）：
当社では、環境を重要な社会課題と認識し、自社の環境負荷低減を推進します。効率的なオフィス運用、積極的なテレワークの推進などを通じて、エネルギー使用量の削減及び温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいます。社内会議での紙資料の配付・保管を廃止し、ペーパーレス化を徹底するとともにクラウド化を進め、2018年2月の本社オフィス移転を機に、フリーアドレス制を導入しました。また、当社は2023年5月に、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures。以下、TCFD）による提言（以下、TCFD提言）へ賛同しました。TCFD提言をふまえた情報開示については、「⑤気候変動への対応（TCFD提言をふまえた情報開示）」をご参照ください。
今後、必要なデータの収集と分析を行い、TCFD提言に沿ったリスクの評価・管理や情報開示の拡充に取り組んでまいります。
・S（Social）：
当社の事業の本質は、社会課題を解決する有望企業の発掘と投資、投資後の対話を通じた成長支援とEXITです。また、長年培った豊富なリソースと多くの企業との幅広いネットワークを活かし、起業家と大企業とのマッチングや新事業開発に関する企業との勉強会、スタートアップ向けの経営人材支援事業等の、様々な取り組みを行っています。このように投資事業を通じてスタートアップエコシステムの発展に貢献し、社会及び経済を循環させることで持続的な社会の実現を目指します。このため、投資事業を支えるための人材育成と組織基盤を重視する人材戦略を進めています。例えば、「強い個の育成」のために、当社独自のキャピタリスト育成ノウハウを活用し、パートナーを中心とした採用・育成体制の構築、インストラクター制度やメンター制度の充実を図っています。また、「組織基盤の発展」のために、中途採用の強化や人事制度の継続的な見直し、マネジメントの育成強化、当社のパーパス・ミッション・バリューを軸とした社内カルチャー浸透プロジェクトを実施しています。また、フルフレックスタイム制やリモートワークによる柔軟な働き方を推進し、育児・介護等の支援制度と合わせて、両立しやすい環境を整えています。従業員の心身の健康にも配慮し、各種施策を実施するとともに社内交流を促進する制度等を通じて、より働きがいのある職場作りに努めています。
・G（Governance）：
ベンチャー投資・バイアウト投資というリスクの高い事業を営む当社にとって、経営のガバナンスを高め、公正で迅速な意思決定を行うことは非常に重要です。当社はこれまで、経営の独立性、株主の皆様との価値共有、資本効率の向上と成長戦略推進等のテーマで、毎年段階的にガバナンスの強化を進めてきました。具体的には、2015年6月に監査等委員会設置会社へ移行して以降、取締役会での社外取締役比率の向上、女性取締役の選任、指名・報酬委員会の設置などを実施してきました。また、2021年3月期には、資本効率の観点から、投資活動の継続に必要な資金を明示し、それを超える部分は株主還元を検討する方針を決め、自社株買いを実施しました。さらに、2022年12月に公表した「企業価値向上の基本方針」の実現に向けて組織基盤を強化するとともに、事業を通じたサステナビリティ貢献の施策に取り組んでいます。

b.事業を通じたサステナビリティへの貢献
事業を通じたサステナビリティ貢献に関しては、サステナビリティに貢献する事業への投資活動と、投資先のESGリスクを見極め、適切な取り組みを推進する活動の2種類があります。
当社の事業の本質はESG投資の考え方に強く合致するものです。社会課題を解決する有望企業の発掘、投資後の対話を通じた成長支援、そしてEXITに至るまでの過程にESGの観点を取り入れ、投資先の事業成長を通じてサステナビリティの実現に貢献し、当社の競争力と企業価値を高めていきます。
投資活動の最初の段階となる事業ポテンシャルの評価にあたっては、ESGやSDGsの側面からのリスクや社会的ニーズが重要な要素です。その評価をもとに、サステナブルな成長実現のための課題についても、投資候補先企業の経営陣と議論し、投資実行の判断を行います。投資実行後は、「サステナビリティチェック」を通じ各社の取り組み状況を半年ごとにモニタリングしつつ、「ポートフォリオ会議」においてサステナビリティ観点でも課題が見られる企業に対する対応策を検討します。
これら取り組みを通じてサステナビリティにおける課題を把握した上で、投資先の成長支援を行います。投資先の事業立ち上げを最優先としつつ、管理体制の整備を並行して進めることが重要となります。さらに、成長の段階に応じて人材採用を含め、営業・開発・管理の体制構築をサポートします。こうした取り組みを通じ、将来的に大きな社会的インパクトを生み出す企業を輩出し、サステナビリティの実現に貢献します。

・サステナビリティに貢献する事業への投資活動

当社は「すべての投資先企業が、事業を通じてサステナビリティに貢献している」と考えています。投資対象となる有望企業の発掘の際には、これらの企業の「事業が社会的意義を有しているか」や「事業が社会課題の解決に貢献し得るか」も考慮し、この社会的意義の実現こそが、サステナブルな社会への貢献だと捉えています。
当社は、社会に未だ見ぬ価値を見出し、社会的意義を実現する事業への投資を継続することで、投資先企業を通じた持続可能な社会の実現を目指しています。従来より投資対象は特定の業種・領域に限定しない方針としていますが、「脱炭素社会や社会課題の解決に直接的に貢献する企業」は、ＥＳＧの観点においても重要な投資領域と捉えています。

・投資先のESGリスクを見極め、適切な取り組みを推進する活動
当社の投資先となる企業には、環境・社会・ガバナンスへの取り組みに関して様々なリスクが内在しています。特にシード・アーリーステージのスタートアップにおいては、経営リソースが限られているため、自社のみでＥＳＧリスクを改善することが困難なケースも少なくありません。そのため、当社では投資前・投資後のタイミングにおいて、投資先企業のESGリスクの見極めとESGの取り組みの強化に向けた活動を行っています。
投資前においては、起業家・企業・事業の各要素において、ＥＳＧのリスクが対応可能な範囲であるかを見極めるため、デュー・デリジェンスに力を入れています。投資調査に関する専門チームを組成したうえで、投資委員会においても十分な議論を行い、ESGリスクの高い企業に対して投資を行わないように努めています。
投資後においては、投資先の企業活動のモニタリングとESGリスクの対応支援に取り組んでいます。半期に1度、すべての投資先企業を対象としたサステナビリティチェックを行い、ESGに関するリスクを未然に洗い出します。潜在的なリスクが認められる投資先企業に対しては、個別に啓蒙活動や各種支援を行い、ESGリスクの最小化に努めています。

④リスク管理
当社は、パーパスの実現のため、当社の事業におけるサステナビリティに関するリスクと機会を適切に把握、管理するように努めます。具体的には、取締役会から委託を受けて設置している投資委員会では、投資候補企業のESGリスクや、サステナビリティに関するリスクと機会を含む事業の成長性も踏まえて投資の可否を審議します。投資委員会は、取締役社長を含むパートナー等で構成され、原則として毎週開催しています。また、投資先企業のサステナビリティに重要な影響を及ぼす事案が発生した場合には、投資委員会の構成員に対してすみやかに報告する体制を整えています。さらに、投資先企業のサステナビリティチェックを定期的に実施するとともに、四半期に1回、ポートフォリオ全体のリスクを把握し、課題を検討します。

⑤気候変動への対応（ＴＣＦＤ提言をふまえた情報開示）
i) ガバナンス
上記「②ガバナンス」をご参照ください。
ii) 戦略
当社はTCFDの情報開示フレームワークに沿い、地球の平均気温が産業革命以前に比べて4℃、1.5℃上昇することを想定した2つのシナリオを用いて気候変動に係るリスクと機会の特定を行いました。その結果、当社の事業において影響度が大きなものを中心にまとめました。詳細は以下当社ウェブサイトＵＲＬをご参照ください。
https://www.jafco.co.jp/company/esg/
今後、脱炭素社会の実現に向けた対策の検討を行っていきます。
iii) リスク管理
「④リスク管理」をご参照ください。
iv) 指標・目標
当社は、2018年3月期より温室効果ガス（ＧＨＧ）排出量におけるScope1、Scope2の算定を行っております。詳細は以下の当社ウェブサイトをご参照ください。
https://www.jafco.co.jp/company/esg/
また、GHG排出量削減目標（Scope1、2）の設定、およびサプライチェーンにおけるGHG排出量（Scope3）の算定については、今後対応の検討を進めて参ります。

なお、サステナビリティに関する取り組みの指標及び目標に関しては、開示の重要性や事業への影響も含め、引き続き検討・議論を重ねてまいります。

⑵ 人的資本、知的財産への投資等
・当社は、パートナーシップモデルを導入し、投資部門においてはパートナーを中心とし、またその他の部門も含めてオープンでフラットな組織のもと、従業員一人ひとりが自律的に考え行動するプロフェッショナル集団を目指します。そして、ミッションを担う次世代の人材採用と育成を、最も重要なテーマと位置づけ、今後、人的資本への投資を一層推進します。
・これまで一貫して新卒採用を重視し、OJTによる実践を通じて人材を育成してきました。一方、近年では事業環境や価値観の変化に伴い、多様なキャリアを積んだ人材を外部に広く求める必要性も増しています。そのため、毎年の新卒採用に加え、中途採用にも積極的に取り組み、人材の多様化を進めます。
・従業員がプロフェッショナルとしての能力を一層高められるよう、経験の場を広げるとともに、専門知識の習得を支援します。従業員の副業も推奨します。
・従業員一人ひとりのエンゲージメントを高める為の取り組みを継続して実施します。そのひとつとして、当社が運用するファンドに従業員が出資できる仕組みを導入しています。
・フルフレックスタイム制を導入し、従業員が各々のライフスタイルに応じ、働きやすい時間と場所で仕事ができるようにしています。フレキシブルな働き方で、育児・介護などと両立しやすい環境を整え、自己研鑽やリフレッシュの時間を創出するとともに、従業員の多様性を活かすことにつなげます。リモートワークに必要なIT環境の整備のため、今後も継続的に投資を行います。
・当社には創業以来の投資活動やファンド運用において培った豊富な経験、知見とともに、投資活動及び投資先支援に係わる豊富なリソースと当社のファンド出資者を含む事業会社等とのネットワークの蓄積があります。当社では、こうした投資に係わる情報やノウハウを蓄積した、投資先企業等に関する当社独自のデータベースシステムを構築し、投資活動を支えるとともに、投資先企業の価値向上支援に活かしてきました。現在稼働している当該システムは2017年に大幅刷新したものです。今後も継続的かつ計画的なシステム開発投資を行います。
・2020年10月より「起業家のいちばん近くに」というブランドスローガンと「& JAFCO」というコンセプトワードを掲げています。スタートアップ業界を取り巻く環境が大きな変化を迎える中、今後も起業家に訴求したブランディングを一層強化します。
・従来、米国・アジアのファンド会計では、未上場有価証券の公正価値評価を行ってきました。一方で、当社及び当社が運用する国内ファンドの決算には、未上場の公正価値を反映していませんでした。そのため国内未上場有価証券の未実現評価益の開示が課題でしたが、2022年3月期第2四半期決算より、国際的な評価基準に基づく参考値を開示しています。また、2022年に設立したSV7シリーズファンドは2023年12月期から有責会計基準において未上場の公正価値評価を反映した決算書を作成しております。当社における未上場有価証券の公正価値評価は、日本・米国・アジアともにグローバルに使われている専用のプラットフォームを使用し、各国及び国際的な公正価値評価のガイドラインに基づいて行っています。

【補充原則4-1① 経営陣に対する委任の範囲】　当社基本方針 第4章 2 ⑴

・取締役会は株主に対する責任を踏まえ、重要な業務執行の決定を行うとともに、業務執行を監督します。これにより当社の持続的成長と企業価値の向上を目指します。
・定例取締役会は原則月1回、臨時取締役会は必要に応じて随時開催します。
・取締役会付議事項は「取締役会規程」に定めています。当社は、重要な業務執行については独立社外取締役を含めた取締役会で十分に議論を行った上で決定することを基本方針としています。そのため、重要な業務執行の決定を取締役に委任できる旨を定款に規定していません。
・なお、投資案件の判断は、迅速な意思決定を行うため、取締役社長やパートナー等で構成される「投資委員会」が行っています。ただし、当社本体で投資を行う場合など、当社が運営するファンドとの利益相反のおそれがある場合は、投資委員会に加え、取締役会でも審議し可否を判断します。
・また、案件の内容や重要性に応じ、代表取締役または担当役員・パートナー（これらに準じる者を含む。）に「稟議規程」に基づき決裁権限を委譲しています。

【原則4-9 独立社外取締役の独立性判断基準及び資質】　当社基本方針 第4章 5 (3)
東京証券取引所の独立性基準も踏まえ、取締役会において「社外取締役の独立性に関する基準」を制定します。当該基準は本報告書の「その他独立役員に関する事項」、株主総会招集通知及び独立役員届出書に記載し、開示しています。

【補充原則4-10① 独立した指名・報酬委員会】　当社基本方針 第4章 7
当社の指名・報酬委員会の構成の独立性に関する考え方・権限・役割等については「II. 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　任意の委員会」に記載しています。

【補充原則4-11② 取締役の兼任状況】　当社基本方針 第4章 2 (4)
取締役の主な兼任状況は、株主総会招集通知に記載し、開示します。

【補充原則4-11③ 取締役会全体の実効性についての分析・評価・開示】　当社基本方針 第4章 8
取締役会において、毎年その実効性に関する分析及び評価を行います。評価結果の概要は当社ウェブサイト等で開示します。
https://www.jafco.co.jp/company/governance/

【補充原則4-14② 取締役に対するトレーニング方針の開示】　当社基本方針 第4章 11
・取締役がその責任を適切に果たすために必要なトレーニング等を実施します。
・取締役が新たに就任する際に、取締役の責任やコーポレート・ガバナンスに関する知識について研修を実施し、就任後も法改正等に関する研修を継続的に実施します。
・社外取締役が就任する際に、事業に関する基本的知識を説明するとともに、その後も必要に応じて経営課題等について情報提供を行います。

【原則5-1 株主との建設的な対話に関する方針】当社基本方針 第2章 1(7)
当社は、株主との建設的な対話に関する方針を以下のとおり定めています。

＜株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組に関する方針＞
・当社は、中長期的な企業価値の向上に資するため、IR活動を通じ株主その他の投資家との建設的な対話を行います。
・IR活動は管理担当役員が統括し、社内の関係部署と密接に連携しつつ、管理部広報担当が窓口となって行います。
・機関投資家向けに年2回の決算説明会を開催し、取締役社長が説明を行うとともに、当該説明会の概要及び説明用資料は当社Webサイトで開示します。
・機関投資家との個別面談は、合理的な範囲で取締役または管理担当役員が対応することを基本とします。さらに、独立社外取締役と機関投資家との対話の機会を設けることにも努めます。
・定期的に取締役社長等による海外へのIR訪問を実施し、海外投資家との対話の機会を設けます。
・株主である国内外の機関投資家と継続的に面談し、それらの投資家の株主総会における議決権行使の考え方を把握するとともに、当社の経営方針や戦略に対する理解が深まるように努めます。
・当社Webサイト等を通じて、IR関連資料をはじめ、当社の経営方針、投資活動及び財務状況等に関する情報発信の充実に努めます。また、株主総会招集通知の記載の充実を図り、株主に適確な情報を提供します。さらに、これらの情報については、重要性を踏まえ可能な限り英文でも提供します。
・投資家との対話を通じて得られた意見等は役員に随時フィードバックするとともに、取締役会において報告して今後の経営に活用します。
・インサイダー情報については社外への漏洩を防ぐため社内規程を設けて適切に管理します。

＜株主との対話の実施状況＞
当事業年度は、株主・投資家との対話を更に強化すべく、2024年3月期の期末決算説明資料内の「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」により、株主資本コストの数値を含む現状認識の整理を行い、これに対する方針、対応策について具体的な取組みや財務目標・各種指標、進捗状況を示しながら、目標達成に向けた道筋の説明を強化しました。また、新たに「新規投資家向け説明資料」も作成し、同時期に開示を行いました。統合報告書も年に1度の発行を継続して行っており、これら各種対話ツールも用いながら、株主・投資家との対話を積極的に行っています。
・証券アナリストや投資家の求めに応じ、個別のミーティングを年間のべ71回実施。
・上記のうち、当社取締役社長および社外取締役による面談の実施回数は8回。
・2023年10月、「統合報告書2023」を発行。
・統合報告書に対する機関投資家からのフィードバック面談を7回実施。

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	8,200,300	15.05

株式会社日本カストディ銀行（信託口）	3,521,300	6.46
穐田　誉輝	2,002,600	3.68
日本生命保険相互会社（常任代理人 日本マスタートラスト信託銀行株式会社）	1,158,600	2.13
NORTHERN TRUST GLOBAL SERVICES SE，LUXEMBOURG RE LUDU RE：UCITS CLIENTS 15．315 PCT NON TREATY ACCOUNT（常任代理人 香港上海銀行東京支店）	1,006,000	1.85
J．P．MORGAN SECURITIES PLC FOR AND ON BEHALF OF ITS CLIENTS JPMSP RE CLIENT ASSETS－SETT ACCT（常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店）	903,864	1.66
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103（常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部）	856,509	1.57
ゴールドマン・サックス証券株式会社 BNYM（常任代理人 株式会社三菱ＵＦＪ銀行）	835,900	1.53
光通信株式会社	749,000	1.37
CLEARSTREAM BANKING S．A．（常任代理人 香港上海銀行東京支店）	741,699	1.36

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

上記「大株主の状況」は2024年3月31日現在の大株主を記載しています。
なお、以下の大量保有報告書（変更報告書）が提出されていますが、当社では2024年3月末現在の実質所有株式数が確認できないため、上記「大株主の状況」に記載していません。なお、（）内の保有割合は、自己株式を含んだ発行済株式の総数に対する割合です。
1. みずほ証券株式会社及びアセットマネジメントOne株式会社の共同保有として、2,985千株（5.33%）を2023年9月15日現在で保有
（2023年9月25日付大量保有報告書）
2. 三井住友トラスト・アセットマネジメント株式会社及び日興アセットマネジメント株式会社の共同保有として、2,838千株（5.06%）を2024年1月15日現在で保有
（2024年1月19日付変更報告書）
3. ブラックロック・ジャパン株式会社他、全5社の共同保有として、2,488千株（4.44%）を2024年3月15日現在で保有
（2024年3月22日付変更報告書）

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3 月
業種	証券、商品先物取引業
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	100億円以上1000億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社以上50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

―――

Ⅱ 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	16 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	6 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	4 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
田村　茂	他の会社の出身者											
秋葉　賢一	公認会計士								△			
梶原　慶枝	他の会社の出身者									△		
村岡 香奈子	弁護士											

※　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f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

会社との関係(2)

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

田村　茂	○	○	上記「会社との関係(1)」の「会社との関係」において該当事項はありません。 なお、同氏が2015年5月まで代表取締役社長及び取締役会長を務めていた㈱MICメディカル（現 ㈱メディサイエンスプラニング）は、当社の投資先上場会社でした（2006年9月投資、2007年11月上場）。同社には、当社が運営管理するファンドより投資しておりましたが、新規上場した時点での持株比率は1.2%に過ぎず、また2012年7月までに保有株式全株を売却しております。	同氏は、上場会社及び未上場会社の経営に代表取締役やCFO等として携わってこられ、経営者として豊富な経験と高い見識を有しています。また、金融・投資業務や国際業務の経験も有しています。同氏には、こうした実績、識見や知識を活かして、取締役会でご発言いただき、当社の経営の重要な意思決定に関わっていただくとともに、常勤の監査等委員として、独立の立場から当社の業務執行を監督する役割を果たしていただいております。加えて同氏は指名・報酬委員会に委員長として出席し、積極的に意見を述べていただいております。こうしたことから、同氏は監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。選任後は、引き続き上記の役割を果たしていただくことを期待しております。 また同氏は、下記［独立役員関係］の「その他独立役員に関する事項」に記載している当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしております。こうしたことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。
秋葉　賢一	○	○	当社は、2013年3月期に連結会計に関する助言及び意見書作成に対する報酬として同氏に135万円を支払いました。また、2013年4月より2015年2月まで同氏と顧問契約を締結し、会計制度や会計基準の背景・考え方等に関する助言を受けておりましたが、その報酬額は年額150万円でありました。2015年3月以降、当社と同氏との間に取引関係はございません。	同氏は、公認会計士の資格を有し、会計分野の専門家として国際的な会計制度に精通し日本の会計基準の整備に貢献してこられました。また、大学院教授として研究活動や人材の育成にも尽力されております。同氏には、こうした財務会計等における高い専門性を活かして、取締役会でご発言いただき、当社の経営の重要な意思決定に関わっていただくとともに、独立の立場から当社の業務執行を監督する役割を果たしていただいております。また、指名・報酬委員会に委員として出席し、積極的に意見を述べていただいております。こうしたことから、同氏は監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。選任後は、引き続き上記の役割を果たしていただくことを期待しております。 また同氏は、下記［独立役員関係］の「その他独立役員に関する事項」に記載している当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしております。こうしたことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。
梶原　慶枝	○	○	同氏が2018年7月まで取締役を務めていた㈱インタラクティブソリューションズには、当社が運営管理するファンドより2014年10月及び2016年5月に投資しておりましたが、その後、2024年3月までに保有株式を全株売却しております。また、同社には投資先の価値向上支援を目的として、当社職員が社外取締役に就任しておりましたが、2024年3月末現在、社外取締役を退任しております。 なお、同氏が2016年10月まで執行役員を務めていたシーシーエス㈱は、当社の投資先上場会社でした（1998年9月初回投資、2004年6月上場）。同社には、当社及び当社が運営管理するファンドより投資しておりましたが、同氏が執行役員に就任した2013年11月時点では、既に保有株式は全株売却しております。	同氏は、これまで上場企業及び未上場企業の経営幹部として経理、経営企画部門を中心に業務執行に携わってこられ、この分野における豊富な実務経験と高い見識を有しています。同氏には、こうした実績、識見や知識を活かし、取締役会でご発言いただき、当社の経営の重要な意思決定に関わっていただくとともに、独立の立場から当社の業務執行を監督する役割を果たしていただいております。また、指名・報酬委員会に委員として出席し、積極的に意見を述べていただいております。こうしたことから、同氏は監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。選任後は、引き続き上記の役割を果たしていただくことを期待しております。 また同氏は、下記［独立役員関係］の「その他独立役員に関する事項」に記載している当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしております。こ うしたことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員に指定しております。

村岡 香奈子	○	○	上記「会社との関係(1)」の「会社との関係」において該当事項はありません。 同氏が1999年10月から2019年6月まで所属した森・濱田松本法律事務所と当社は2023年3月まで顧問契約を締結していましたが、同氏は、当該顧問契約にかかる担当弁護士であったことはなく、また当社に対して個別案件を含めた法務サービスを直接提供したことはありません。また、当社（当社が運用するファンドを含む）が森・濱田松本法律事務所に支払った報酬額は、2022年3月期以降の過去3事業年度において、年平均約490万円と僅少でありました。	同氏は、弁護士としてM&A、買収ファイナンスや企業法務分野の専門知識と経験を有しております。同氏には、こうした豊富な経験と高い識見を活かして、取締役会でご発言いただき、当社の経営の重要な意思決定に関わっていただくとともに、独立の立場から当社の業務執行を監督する役割を果たしていただくことを期待しております。また、指名・報酬委員会に委員として出席し、役員の指名・報酬の決定に関与いただくことを期待しております。こうしたことから、同氏は監査等委員である社外取締役としての職務を適切に遂行していただけるものと判断しております。 また、同氏は、下記［独立役員関係］の「その他独立役員に関する事項」に記載している当社の定める社外取締役の独立性に関する基準を満たしております。こうしたことから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、同氏を独立役員に指定しています。

【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	4	1	0	4	社外取締役

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

現在、監査等委員会の職務を補助すべき専任の取締役または使用人はおりませんが、監査等委員会の指示または必要に応じて内部監査室及び管理部が補助を行っております。
今後も、監査等委員会の職務を補助すべき取締役または使用人を必要に応じ配置するものとし、当該使用人の人事については、取締役と監査等委員会が協議を行います。
監査等委員会を補助すべき使用人が監査等委員会の補助業務を遂行する際の、当該使用人への指揮命令権は監査等委員会に属するものといたします。

監査等委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査等委員会は、内部監査室と毎月情報交換の機会を設けるとともに、内部監査室が行った内部監査の結果報告を受け、監査上の問題点等を共有いたします。また、監査等委員会は、会計監査人との協議の機会を設けて、情報交換・意見交換を行うとともに監査報告、監査計画等を確認し、法令改正等への対応を含む監査上の課題等について状況把握を行います。
監査等委員会の監査にあたっては、内部監査室の監査の結果を活用します。また内部監査室は、監査等委員会との協議により、必要に応じて監査等委員会が要望する事項の内部監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告いたします。

【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･報酬委員会	5	0	1	4	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･報酬委員会	5	0	1	4	0	0	社外取締役

補足説明

任意の委員会として、指名委員会と報酬委員会の双方の機能を担う指名･報酬委員会を設置しています。
指名･報酬委員会は独立社外取締役全員及び取締役社長で構成され、その過半数を独立社外取締役にするとともに、委員長を独立社外取締役である委員から選定することで、その独立性･客観性･公平性を確保します。現在の構成は、独立社外取締役4名及び取締役社長の計5名です。
指名･報酬委員会では、取締役、執行役員、パートナー及び主要子会社の代表者の指名（後継者計画を含む）及び報酬に係る重要な事項について、取締役会への上程に先立ち、コーポレート･ガバナンスに関する基本方針に定める指名に当たっての方針や取締役等の報酬等の決定に関する方針を踏まえてその内容を審議します。取締役会は、その審議内容を踏まえたうえで当該指名･報酬について議論を行い、決定します。 2024年3月期において指名･報酬委員会は5回開催され、欠席した委員はおりませんでした。主な審議事項は、CEO評価（評価基準及びそれに基づく評価の実施）、ならびに取締役、執行役員、パートナー及び主要子会社の代表者の人事及び報酬（基本報酬、臨時報酬、株式報酬）等でありました。

【独立役員関係】

独立役員の人数	4 名

その他独立役員に関する事項

各社外取締役は、いずれも当社が定める「社外取締役の独立性に関する基準」（下記参照）及び東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件を満たしておりますので、当社は社外取締役としての独立性は確保されているものと判断しております。
なお、当社は独立役員の資格を充たす社外取締役を全て独立役員に指定しております。

＜社外取締役の独立性に関する基準＞
当社の社外取締役は、当社に対する独立性を保つため、以下に定める要件を満たすものとする。
(1) 本人が、現在または過去10年間において、当社及び当社の子会社（以下あわせて「当社グループ」という。）の役員（業務を執行する者に限る。）または使用人でないこと。
(2) 本人が、現在または過去3年間において、以下に掲げる者に該当しないこと。
i. 当社の業務執行者が役員に就任している、または過去3年間において役員に就任していた他の会社の業務執行者（*1）
ii. 当社の大株主（直接･間接に10%以上の議決権を保有する者）またはその業務執行者
iii. 当社の会計監査人のパートナーまたは当社の監査に従事する従業員
iv. 当社の主要な借入先（*2）の業務執行者
v. 当社グループの主要な取引先（*3）の業務執行者
vi. 当社グループより、役員報酬以外に年間1,000万円を超える報酬を受領している法律、会計、税務等の専門家、コンサルタントその他の者
vii. 法律、会計、税務、コンサルティングその他の専門的サービスを提供する法人、組合等の団体であって、主要な取引先にあたる団体のパートナーその他業務を執行する者
viii. 一定額を超える寄付金（*4）を当社グループより受領している団体の業務を執行する者
(3) 本人の配偶者、二親等内の親族または生計を一にする者が、以下に掲げる者（重要でない者を除く）に該当しないこと。
i. 現在または過去3年間における当社グループの業務執行者
ii. 現在、上記 (2)i.～viiiに該当する者
（注）
*1 業務執行者とは、業務執行取締役、執行役、理事、その他これらに類する役職者（業務を執行する者に限る。）及び執行役員等の重要な使用人をいう。
*2 主要な借入先とは、連結総資産の2%以上に相当する金額の借入先をいう。
*3 主要な取引先とは、ある取引先の当社グループとの取引が、当該取引先の最終事業年度における年間連結売上の2%の金額を超える取引先をいう。
*4 一定額を超える寄付金とは、ある団体に対する、年間1,000万円または当該団体の総収入もしくは経常収益の2%のいずれか大きい方の金額を超える寄付金をいう。

【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	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬については、「取締役等の報酬等の決定に関する方針」に基づき、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会で決定します。報酬の決定にあたっては、当社の業績、ファンドパフォーマンス及び本人の貢献度を評価し、それらの評価を適切に反映します。
・取締役（監査等委員である取締役を除く。）の金銭報酬は、基本報酬と臨時報酬により構成します。基本報酬の一部は経常利益などの当社業績と連動し、臨時報酬はさらにファンドパフォーマンスも勘案して金額を決定します。
・さらに、当社の中長期的な企業価値向上を図る観点から、取締役（監査等委員である取締役及び社外取締役を除く。）には株式関連報酬を支給します。
・監査等委員である取締役の報酬は、業績連動部分がない基本報酬のみとし、臨時報酬及び株式関連報酬は支給しません。会社業績に左右されにくい報酬体系とすることで、経営に対する独立性を担保します。

報酬額の決定については「[取締役報酬関係] 報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

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	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

[2023年4月1日～2024年3月31日]
取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。） 211百万円
　報酬の種類別の内訳：基本報酬（固定） 69百万円、基本報酬（業績連動） 14百万円、臨時報酬（業績連動） 55百万円、譲渡制限付株式報酬 72百万円
社外取締役 78百万円
　報酬の種類別の内訳：基本報酬（固定） 78百万円
（注）
1．取締役（監査等委員及び社外取締役を除く）に対して基本報酬の一部を業績連動報酬として支給しております。
当該報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容及び当該報酬の額の算定方法は、下記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。また、当該業績指標を選定した理由は、当社の短期的な業績を反映させるためであります。
当該報酬のうち、2023年4月から6月に支給された報酬額4百万円は2022年3月期の業績指標を踏まえ、また2023年7月以降に支給された報酬額9百万円は2023年3月期の業績指標を踏まえ、それぞれ指名・報酬委員会で審議のうえ取締役会において決定しました。2022年3月期の主な業績指標の実績はキャピタルゲイン12,638百万円、投資損失引当金繰入額（純額）△1,985百万円、経常利益18,360百万円、また2023年3月期はキャピタルゲイン3,684百万円、投資損失引当金繰入額（純額）5,484百万円、経常利益△3,048百万円であり、これらを踏まえ2022年3月期の業績指標による評価は5段階のうち2番目（基準額の15%増）、2023年3月期の業績指標による評価は5段階のうち5番目（基準額の30%減）としました。
2．取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）に対して臨時報酬を業績連動報酬として支給しております。
当該報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容及び当該報酬の額の算定方法は、下記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。また、当該業績指標を選定した理由は、当社の短期的な業績に加え、中長期的に当社の業績と連動するファンドパフォーマンスを反映させるためであります。
当事業年度にかかる当該報酬額は、当事業年度の業績指標を踏まえて指名・報酬委員会で審議のうえ取締役会において決定しました。当該業績指標の実績は、ファンドパフォーマンスの状況の指標としてのファンドリターン倍率は前事業年度比4.8%増、ファンド総額は前事業年度末比23,400百万円増、経常利益は前事業年度比11,870百万円増、基礎収支は前事業年度比2,108百万円増、含み益は前事業年度比4,889百万円増であり、これらを踏まえ役職ごとの当該報酬水準を前事業年度比20%増としました。
3．基本報酬（固定）の一部には、役員持株会加入促進加算金が含まれております。支給額は取締役（監査等委員及び社外取締役を除く。）に対して0百万円、社外取締役に対して2百万円、合計で3百万円です。
4．取締役（監査等委員を除く。）に対して譲渡制限付株式報酬を業績連動報酬及び非金銭報酬として支給しております。当該株式報酬の額の算定の基礎として選定した業績指標の内容及び当該報酬の額の算定方法ならびに非金銭報酬としての内容は、下記「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」に記載のとおりです。また、当該業績指標を選定した理由は、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、当社の株主との一層の価値共有を進めるためであります。
当事業年度にかかる当該報酬額は、業績指標である当社株価成長率とTOPIX（東証株価指数）成長率を踏まえて指名・報酬委員会で審議のうえ取締役会において決定しました。当該業績指標の実績は、前事業年度にかかる1株当たり配当金150円を加味した当社株価成長率は118.6%、TOPIX（東証株価指数）成長率は112.9%であり、これらに基づき基準額に対する支給割合を105.1%としました。
なお、株式報酬としての譲渡制限付株式の交付状況は、事業報告「2.(1)⑤当事業年度中に職務執行の対価として会社役員に対し交付した株式の状況」に記載のとおりであります。
5．上記の報酬額には、ファンドの運用成果に対する関係者への配分のうち取締役（監査等委員を除く。）への支給分1百万円は含まれておりません。

※役員ごとの報酬等
取締役会長 豊貴伸一　103百万円
　内訳：基本報酬（固定） 35百万円、基本報酬（業績連動） 7百万円、臨時報酬（業績連動） 24百万円、譲渡制限付株式報酬 36百万円

取締役社長 三好啓介 110百万円
　内訳：基本報酬（固定） 34百万円、基本報酬（業績連動） 7百万円、臨時報酬（業績連動） 30百万円、譲渡制限付株式報酬 36百万円、その他 1百万円
（注）1億円以上である者に限定して開示しています。

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

当社は、取締役、執行役員及びパートナー（以下「取締役等」といいます。）の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、独立社外取締役全員と取締役社長で構成する指名・報酬委員会を設置しています。その審議結果を踏まえ、取締役会において、「取締役等の報酬等の決定に関する方針」を決定しています。

「取締役等の報酬等の決定に関する方針」は当社ウェブサイトに掲載しています。　https://www.jafco.co.jp/company/governance/

【社外取締役のサポート体制】

現在、社外取締役を補助すべき専任の取締役または使用人はおりませんが、社外取締役の指示または必要に応じて内部監査室及び管理部が補助を行っております。また、監査等委員会において、常勤の監査等委員が社外取締役である監査等委員と情報を共有しております。
取締役会及び監査等委員会に際しては、あらかじめ資料を配布したうえで、社外取締役に対し審議事項を原則として事前に説明しております。

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の氏名等

氏名	役職・地位	業務内容	勤務形態・条件（常勤・非常勤、報酬有無等）	社長等退任日	任期
ー	ー	ー	ー	ーーー	ー

元代表取締役社長等である相談役・顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

現在、当社には相談役・顧問等はおりません。

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）

［業務執行・経営の監督の仕組み］
＜会社の機関＞
会社の機関として会社法に規定する取締役会及び監査等委員会を設置して、経営上の重要な意思決定と取締役の業務執行の監査・監督を行っております。
（取締役会）
取締役会は、社内取締役2名、独立社外取締役4名の計6名で構成され、議長は取締役社長が務めています。取締役会は、経営上の重要な意思決定と取締役の職務の執行の監督を行っております。独立社外取締役は、客観的・中立的な立場より経営の監督を行っております。
2024年3月期において取締役会は14回開催され、欠席した取締役はおりませんでした。
（監査等委員会）
監査等委員会は、独立社外取締役4名で構成され、委員長には常勤監査等委員が選定されています。監査等委員会は、取締役の職務の執行の監査及び監査報告の作成を行っております。なお、社外取締役の独立性を保つため、当社は独自に「社外取締役の独立性に関する基準」を定めており、本基準を満たす独立社外取締役を選任しています。
2024年3月期において監査等委員会は13回開催され、欠席した監査等委員はおりませんでした。
＜迅速・効率的な業務執行＞
投資案件の判断は、迅速な意思決定を行うため、取締役社長やパートナー等で構成される投資委員会が行っています。投資委員会には、監査等委員である取締役も随時参加しています。
＜監査状況＞
内部監査は、「内部監査規則」に基づき行われております。独立組織の内部監査室が、専従の監査スタッフ1名により業務全般の状況を監査しております。内部監査室は、監査結果を取締役社長及び監査等委員会ならびに必要に応じて取締役会に報告し、改善事項がある場合は、被監査部署から改善内容の報告を受けております。

監査等委員会監査は、監査等委員会が定めた「監査等委員会監査規程」に準拠し行います。監査等委員は、取締役会をはじめ重要な会議または委員会に出席する他、監査等委員会が選定する監査等委員は、取締役及び使用人等からその職務の執行状況について報告を受け、必要に応じて説明を求め、重要な決裁書類等を閲覧し、本社及び主要な事業所において業務及び財産の状況を調査いたします。また、代表取締役との間で定期的に意見交換を行うとともに、内部監査室ならびに会計監査人と定期的に協議を行い、情報交換、意見交換を通じて取締役の業務執行を監査し、経営監視機能を果たします。
監査等委員会は、内部監査室と毎月情報交換の機会を設けるとともに、内部監査室が行った内部監査の結果報告を受け、監査上の問題点等を共有いたします。また、監査等委員会は、会計監査人による監査報告、監査計画等を確認するとともに、法令改正等への対応を含む監査上の課題等について状況把握を行います。
当社の会計監査人はEY新日本有限責任監査法人であり、2024年3月期における業務執行は公認会計士高木竜二・公認会計士長谷川敬により行われております。継続関与年数は両氏とも7年以内であります。当該事業年度の監査業務に係る補助者は、公認会計士8名、その他9名でした。
＜役員の人事、報酬の決定＞
役員の指名・報酬に係る透明性、客観性を高める観点から、取締役、執行役員、パートナー及び主要子会社の代表者の指名・報酬に係る重要な事項の決定にあたり、独立社外取締役4名全員及び取締役社長で構成される指名・報酬委員会でその内容をあらかじめ審議します。取締役会は、その審議内容を踏まえたうえで当該指名・報酬について議論を行い、決定します。

[参考資料：業務執行・経営の監督の仕組み]をご覧ください。

【責任限定契約の内容の概要】
当社と取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）は、定款第28条及び会社法第427条第１項の規定に基づき、同法第423条第１項の損害賠償責任を限定する契約を締結しております。当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、各取締役（業務執行取締役等であるものを除く。）とも法令が規定する額としております。

【補償契約の内容の概要】
当社は取締役全員と、会社法第430条の2第1項に規定する補償契約を締結しており、同項第1号の費用及び同項第2号の損失を法令の定める範囲内において当社が補償することとしております。なお、当該補償契約によって取締役の職務の執行の適正性が損なわれないよう、補償契約締結を承認する取締役会決議の際は独立社外取締役の全員（自身に関する契約を除く。）が賛成することを条件としております。

【役員等賠償責任保険契約の内容の概要】
当社は、当社及び当社の子会社（米国子会社を除く。）の取締役、執行役員及び管理監督者である従業員等ならびに未上場の国内外投資先へ役員派遣されている当社役職員等を被保険者として、会社法第430条の3第1項に規定する役員等賠償責任保険契約を保険会社との間で締結しております。当該保険契約では、株主や第三者等から損害賠償請求を提起された場合において、被保険者が負担することになる損害賠償金、争訟費用等の損害を填補することとしております。ただし、法令違反の行為であることを認識して行った行為の場合等一定の免責事由があります。保険料は特約部分も含め会社側負担としており、被保険者の保険料負担はありません。

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

当社は監査等委員会設置会社です。
当社は、未上場企業への投資を専業とし、リスクマネーを供給する専門性の高い事業を行っております。こうした事業特性及び人員数、事業規模等に照らし、取締役会はコンパクトな人員数で迅速かつ的確な意思決定に努めております。
こうした点を勘案し、独立社外取締役及び監査等委員会（監査等委員のうち少なくとも過半数が独立社外取締役）の機能を活用し、業務執行の監査・監督機能及びコーポレート・ガバナンス体制を一層強化、さらなる企業価値の向上を目指すことが、当社のガバナンス体制として最も有効であると考え、本体制を選択しております。
加えて当社では、コーポレート・ガバナンスの実効性を一層高めるため、原則として取締役の過半数を独立社外取締役とします。

Ⅲ 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

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	2024年6月18日株主総会　2024年5月23日発送
集中日を回避した株主総会の設定	2024年6月18日に開催
電磁的方法による議決権の行使	実施しています。 株主総会の招集通知を送付する際に、インターネットにより議決権が行使できる旨及び議決権を行使できるインターネットサイトを株主あてに通知しております。
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	当社は、議決権電子行使プラットフォームに参加しておりますので、議決権行使の方法として、ご利用いただけます。
招集通知（要約）の英文での提供	全文の英訳版を作成し、当社英文ウェブサイトにて公開しております。
その他	招集通知（和文と英訳版）を、発送に先立ち2024年5月10日に当社ウェブサイトに掲載しております。 和 文：https://www.jafco.co.jp/ir/shareholder/meeting/ 英訳版：https://www.jafco.co.jp/english/ir/shareholder/meeting/

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
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	年2回（第2四半期決算・本決算の際に開催）	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	年1回（欧州・北米にて、本決算の際に個別訪問） なお、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2020年以降は海外での説明会は行わず、代わりに希望する投資家にはビデオ会議等で説明を行っていましたが、2024年5月は欧州にて複数の機関投資家を個別訪問しました。	あり
IR資料のホームページ掲載	決算短信・決算説明資料、適時開示資料、有価証券報告書/四半期報告書、新規投資家向け説明資料、株主総会招集通知、統合報告書、コーポレート・ガバナンス報告書、ネットIR等	
IRに関する部署（担当者）の設置	管理部IR担当を設置の上対応	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	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、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」及び「サステナビリティに関する基本方針」において、当社のステークホルダー（株主、従業員、ファンド出資者、投資先企業、社会）との関係に関する考え方につき定めております。
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	当社は、情報開示に関わる諸法令・諸規則に従い、利用者にとり有益な内容となるよう、適時適切な情報開示を行います。また、上記に該当しない場合でも、当社の理解のために重要あるいは有益であると判断した情報については、積極的に公表します。（ただし、個人情報、顧客情報、及び関係者の権利を侵害することとなる情報等は除きます。）さらに、開示にあたっては、情報提供の公平性に配慮して行います。 上記の方針については、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」に定めております。
その他	当社は「挑戦への投資で、成長への循環をつくりだす」をパーパスとし、また「新事業の創造にコミットし、ともに未来を切り開く」をミッションとしています。 当社の投資活動の本質は、ESG投資の考え方に強く合致するものです。スタートアップの多くは、社会的な課題を解決したい、社会の役に立ちたいといった動機をもとに起業しています。当社はこれらの企業に深く関与し、経営者と伴走することで、将来的に大きな社会的インパクトを生み出す企業を輩出することに貢献しています。 当社は今日まで4000社を超える未上場企業に投資し、1000社超のIPOをサポート、様々な地域と業界のリーディングカンパニーを多数輩出してきました。その中には事業内容そのものがSDGsのゴールに合致した会社や、IPOを経て日本を代表する企業となり、社会的な責任を果たすべく現在SDGsに積極的に取り組んでいる企業も多く含まれています。当社は今後も投資活動を通じて、SDGsのゴール達成に貢献していきます。 当社は、長年培ってきた豊富なリソースと多くの企業との幅広いネットワークを活かし、起業家と大企業とのマッチング、新規事業開発を推進する大企業との勉強会、スタートアップ向けの経営人材支援事業（キャリアアカデミー）等の様々な取り組みを行っています。起業準備の場を提供することで起業の裾野を広げ、多くの新事業を生み出す取り組みとして経済産業省が実施する　「客員起業家（EIR）の活用に係る実証事業」にも参画しています。起業家と大企業を繋ぎ、双方の強みを活かして新たなビジネスを育てていくとともに、当社のパーパス実現に向けたこうした取り組みを通じてスタートアップエコシステムの拡大に貢献していきます。 また当社は、時代をリードするスタートアップ企業の「CO-FOUNDER」として、組織も働き方も先進的なモデルでありたいと考えています。自由闊達なコラボレーションの機会を生み出し、新たな価値の創造に繋がるようなオフィス空間の提供、ITシステムのクラウド・モバイル化によりどこにいても会社と同じように仕事ができるリモートワーク環境の整備、完全フレックスタイム制の導入、成果に対しより公正な評価と配分を狙いとした人事制度導入などに取り組んでいます。社員一人ひとりが自分の成長を実感し、「この会社だから働きたい」と感じられるよう、これからも改革を進めてまいります。

Ⅳ 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

当社及び当社子会社（以下「当社グループ」という。）の業務の適正を確保するための内部統制システムならびに当社監査等委員会の職務の執行のために必要な体制を以下のように整備し、運用しております。

［内部統制システムに関する基本的考え方］

1.当社グループの取締役等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
・法令等の遵守があらゆる企業活動の前提であるとの認識のもと、当社グループの取締役、執行役員及びパートナー（これらに相当する役職にある者を含む。以下「取締役等」という。）は、全社的な見地から当社グループ全般の法令遵守の徹底に率先して努めます。また、当社取締役社長が指名するコンプライアンス・オフィサーは当社グループの法令遵守に対する取り組み全般を統括いたします。
・当社は、当社グループ各社に共通のグローバル・コンプライアンス・ポリシーを作成し、当社グループ各社は、当該ポリシーに基づき、所在国の法制度、企業規模、組織体系その他の特性を踏まえた法令等の遵守体制を整備し、徹底いたします。
・反社会的勢力との関係を遮断し、断固とした姿勢で臨みます。反社会的勢力の排除に組織全体として取り組み、そのための対応部署を設置し、警察や弁護士等の外部専門機関と緊密に連携いたします。
・当社の内部監査室は、当社グループにおける法令等の遵守状況を監査し、取締役社長及び監査等委員会ならびに必要に応じて取締役会に報告いたします。また、当該監査を受けた部署または子会社は、是正または改善の必要を指摘された場合はすみやかに対処いたします。
・法令等に違反する、または違反するおそれがある行為ならびに職場におけるハラスメントを当社グループの役職員、投資先企業および投資検討先、顧客ならびに取引先等当社の業務と関わりのある者が直接当社に情報提供する方法としてジャフコホットライン（当社の通報制度）を設置し、運営しております。

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、取締役会をはじめとする重要な会議での意思決定に関する記録や、その他取締役等の職務の執行に係る重要な文書や情報を、法令や社内規程に従って適切に保存・管理いたします。

3.当社グループの損失の危険の管理に関する規程その他の体制
・当社グループの取締役等は、リスク管理のための体制や施策等を整備する権限と責任を有しております。また、当社の管理担当役員は当社グループのリスク管理に対する取り組みを横断的に推進いたします。
・当社においては、当社の主たる事業であるプライベート・エクイティ投資に係るリスクを管理するため、社内規程に基づき取締役社長やパートナー等で構成される投資委員会での審議を経て投資の可否を決定いたします。その決定にあたっては、投資部門とは別途に投資調査担当の所見を求めます。また投資部門が未上場投資先会社の業容を随時かつ定期的に把握し、必要に応じた対応を行います。
・海外子会社においては、所在国、企業規模、組織体系その他の特性を踏まえた適切な体制を設け、投資判断や投資先企業の業容把握等を行い、プライベート・エクイティ投資に係るリスクを管理します。
・当社グループの取締役等は、当社グループの経営に重大な影響を与えるリスクが顕在化した場合は、直ちに当社の管理担当役員に報告し、当社は事案に応じ適切な対応を行います。

4.当社グループの取締役等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
・当社の取締役等の職務分担を明確にし、業務分掌や職務権限に係る社内規程を設け、役割分担や指揮命令関係などを通じて業務の効率的な遂行を図ります。
・当社は、定例の取締役会を毎月1回開催するとともに、必要に応じて臨時に開催し、業務執行上の重要事項の決定ならびに取締役の業務執行の状況の監督を行います。
・当社グループ及び運用ファンドのポートフォリオ管理制度を充実させ、当社の取締役会において定期的に状況を報告することにより、パフォーマンス管理の徹底を図ります。
・国・地域により特色が異なるプライベート・エクイティ投資の特性に鑑み、日本・米国・アジアの3極ごとに投資及びファンド運用に係る委員会その他必要な会議を設置し、プライベート・エクイティ投資に係る意思決定の効率化を図ります。

5.当社の子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制その他当社グループにおける業務の適正を確保するための体制
・子会社の役員に当社の取締役、執行役員または使用人を派遣するとともに、当社取締役会で子会社の役員等が定期的に当該子会社における重要な業務執行状況の報告を行います。
・子会社は、その財務情報及び子会社が管理するファンドの運用状況について、定期的に当社に報告いたします。さらに業務上関連する部署間での情報交換などを通じて、当社及び子会社間で業務の適正を確保するための連携を図ります。
・子会社の社長は、各社の業務の適正を確保するための体制や施策等を整備する権限と責任を有しております。
・当社による内部監査及び監査等委員会の監査は、子会社もその対象として実施いたします。

6.監査等委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人に関する事項、当該取締役及び使用人の他の取締役（監査等委員である取締役を除く。）からの独立性に関する事項、ならびに当該取締役及び使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
・必要に応じ、監査等委員会の職務を補助すべき取締役または使用人を配置するものとし、当該使用人の人事については、取締役と監査等委員会が協議を行います。
・監査等委員会を補助すべき使用人が監査等委員会の補助業務を遂行する際の、当該使用人への指揮命令権は監査等委員会に属するものといたします。
・監査等委員会の監査にあたっては、内部監査室の監査の結果を活用いたします。また内部監査室は、監査等委員会との協議により、必要に応じて監査等委員会が要望する事項の内部監査を実施し、その結果を監査等委員会に報告いたします。

7.当社グループの取締役等及び使用人が当社監査等委員会に報告をするための体制ならびに報告をした者が当該報告を理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
・当社グループの取締役等及び使用人は、監査等委員会からの要請に応じ、職務の執行ならびに業務の状況について報告いたします。
・当社グループの取締役等及び使用人は、当社及び子会社に重大な影響を及ぼすおそれのある事項、法令・定款違反行為、取締役の不正行為、ならびにジャフコホットラインによる通報内容のうち取締役等に関係するものその他重大なものを、すみやかに監査等委員会に報告いたします。
・ジャフコホットラインの通報窓口を社内外に設置し、内部窓口には当社監査等委員を含めることといたします。
・ジャフコホットラインに通報した者や当社監査等委員会への報告を行った者は、当該通報・報告を理由として不利な取扱いを受けないものといたします。

8.監査等委員の職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針に関する事項
・監査等委員の監査に係る諸費用については、監査の実効性を担保するため必要な予算を設けるとともに、監査等委員より費用の申請があった場合は、経理部門で確認の上支払うものといたします。

9.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
・代表取締役は、監査等委員との間で定期的に意見交換を行う機会を設けます。
・取締役等は、監査等委員が社内の重要な会議または委員会に出席する機会を確保いたします。
・監査等委員会と内部監査室ならびに会計監査人は、定期的な協議の機会を設け、情報交換、意見交換を通じてその連携を強化いたします。

[業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要]
2024年3月期における当社の業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は以下のとおりです。
1.コンプライアンス管理
・金融商品取引法及び関連法令、企業内容等の開示に関する内閣府令など当社の事業、コーポレート・ガバナンスや人事・労務等に係る法令・制度改正に関して、社内規程や業務フロー等への影響度を関連部署で検討し、必要な対応に取り組みました。
・当社の全役職員より、年1回、情報管理、インサイダー取引規制や個人の株式売買等に関する法令や社内規程の遵守について誓約書の提出を受け、コンプライアンス意識の浸透を図っています。
・反社会的勢力の排除ならびにマネー・ローンダリング及びテロ資金供与対策として、ファンド出資等に係る取引時確認の実施、関連情報の収集把握、警察や弁護士等の外部専門機関との連携等に努めています。
・「財務報告に係る内部統制に関する規則」を制定し、財務報告に係る内部統制の整備、運用、評価を会計監査人とも連携しながら実施しています。
・法令等への違反、不正行為等の防止や早期発見を目的として、当社コンプライアンス・オフィサー、管理部門及び独立社外取締役を窓口とするジャフコホットラインを設置し、イントラネット等で周知しています。

2.リスクの管理
・内部監査室は、内部監査計画に基づき当社各部門及び海外子会社について内部監査を実施し、当該監査結果を取締役社長、監査等委員会及び取締役会に報告しています。
・海外業務を担当する役員等は、取締役会の業務報告において、海外拠点の投資、ファンド運用その他海外業務に関する重要な事項を定期的に報告しています。
・当社グループのコンプライアンス管理及びリスク管理の状況について、定期的に取締役会へ報告しています。
・未上場投資先企業への投資につき、当社内の評価に係る会議において、回収予想金額が取得原価の70%を下回る可能性が高いと判断する場合には、当社で定める「未上場営業投資有価証券の評価引当基準」に基づき、回収予想金額に応じて損失見積額を投資損失引当金として計上しています。
・投資先会社における事業、コーポレート・ガバナンス、コンプライアンスやリスク管理上の課題把握に努め、投資部門を中心にこうした課題の改善に投資先会社とともに取り組みました。またこのような情報を可能な範囲で社内で共有し、他の投資先支援への参考にしています。
・2019年以降に設立した国内の基幹ファンドの運用では、当社等との間で利益相反の余地がある事項等につき有限責任組合員の代表により構成されるアドバイザリーボードに助言を求め、利益相反等を事前に防止する態勢を強化しています。

3.職務執行の効率性
・定例の取締役会を原則毎月1回開催し、経営上の重要事項の決定、業務執行状況の監督を行っています。
・未上場企業への投資に関する意思決定は、日本・アジア・米国それぞれの拠点が設ける投資に係る委員会が行うことで、各地域の状況に応じた適切なリスク管理と効率的な職務執行を図っています。
・投資先の成長シナリオを想定し、それを実現するための具体的なアクションを、パートナー・投資担当者及びその他の関係者において随時かつ定期的に検討し、実施しています。
・毎月の取締役会においてポートフォリオの月次状況を報告し、部門・子会社及びファンドごとのポートフォリオ管理を徹底して、ファンドパフォーマンスの向上を図っています。
・社内の業務プロセスを継続的に見直すとともに、IT等の業務インフラの導入・刷新、フレックスタイム制やリモートワークの実施による柔軟な働き方、報酬・評価制度の見直し等により、業務の円滑な実施、効率化と生産性の向上を図っています。

4.監査等委員会による監査・監督
・常勤の監査等委員を主体とし、内部監査室とも連携しながら、投資委員会その他社内の重要な会議に出席し、必要に応じて意見を述べるなどして、業務執行の監督を行っています。
・監査等委員は取締役、執行役員、パートナー、投資その他の部署の責任者や担当者へヒアリングを実施し、重要な意思決定や職務の執行状況等に関する説明を受けました。
・代表取締役または所管の役員等による決裁書面は、常勤の監査等委員に回覧されるとともに、監査等委員会は所管部署から当該決裁状況につき別途定期的な報告を受けています。
・内部監査室及び管理部の職員が、必要に応じて監査等委員会の業務を適宜補助しています。
・監査等委員は、指名・報酬委員会等において代表取締役との意見交換を行っています。また監査等委員会は、内部監査室及び会計監査人と定期的に協議の機会を設けています。
・ジャフコホットラインに通報した者や当社監査等委員会への報告を行った者は不利な取扱いを受けないことをイントラネット等で周知しています。

[参考資料：業務執行・経営の監督の仕組み]をご覧ください。

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

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力との関係を遮断し、断固とした姿勢で臨みます。その旨を内部統制システムの整備に関する基本方針その他の社内規則に定めるとともに、日常の業務活動やコンプライアンスに関する研修等において役職員の意識の向上を図るなど、反社会的勢力排除に組織全体として取り組んでおります。
また、反社会的勢力による投資活動その他の企業活動への関与の防止や当該勢力による被害を防止するため、反社会的勢力の排除に取り組むための対応部署を設置し、警察や弁護士等の外部専門機関と緊密に連携しております。さらに、公益社団法人警視庁管内特殊暴力防止対策連合会に加盟し、その定例会への出席や会報等を通じて関連情報を収集し、最新の動向を把握するように努めるとともに、近隣企業との連携を深めております。

V 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

当社の会社情報の適時開示及びフェア・ディスクロージャーに係る社内体制の状況は、下記のとおりです。

a) 会社情報の適時開示及びフェア・ディスクロージャーに係る社内体制について
当社グループでは、事業活動を遂行する上で必要な情報資産を保護するため、情報管理に関する基本的事項ならびにその責任体制を「情報管理規程」で定めるとともに、当社の重要事実及び重要情報に関する管理方法等を定めた「内部者取引管理規則」を制定しております。
当社グループの情報開示に係る体制は以下のとおりであります。
情報管理の全社的な責任者として、管理担当役員を情報管理統括責任者としております。
重要な決定事実は、定期又は臨時に開催される会社の機関において決定され、管理担当役員は当該機関に出席して当該決定事実を承知することになります。また、重要な発生事実は、所管部長がこれを確認し、所管の役員を通じ、直ちに職務上関係のある役員及びコンプライアンス・オフィサーである管理担当役員に報告いたします。さらに、当社の役職員が、その業務に関して当社の重要情報を取引関係者に伝達した場合も、同様にコンプライアンス・オフィサーに報告することとされております。このような体制により、重要な決定事実及び発生事実ならびに重要情報の伝達の事実は管理担当役員に一元的に集約されます。
当社は重要事実をできる限り早期に公表することを原則としております。また、当社の重要情報を取引関係者に伝達を行う場合には、法令に従い、伝達と同時に公表を行うことを原則としております。これらにあたっては、当該情報の所管部長、情報管理統括責任者、コンプライアンス・オフィサー及び管理部長が協議し、代表取締役又は取締役会の承認の上、管理部を窓口として公表いたします。

b) 会社情報の適時開示に係る社内体制のチェック機能
内部監査室が、会社情報を適時かつ適切に開示するための情報開示体制が適切に構築・運用されているかを監査します。

[参考資料：会社情報の報告・開示体制] をご覧ください。

また、コーポレート・ガバナンスにかかる当社の主な取り組み実績については、[参考資料：ガバナンスへの取り組み] をご覧ください。

【参考資料：当社の取締役の経験と専門性について】

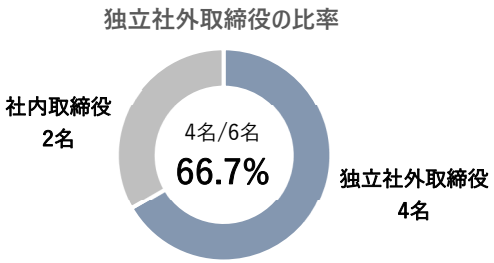
当社取締役会の構成員として取締役に求められる経験と専門性、及び2024年6月18日開催の第52回定時株主総会で選任後、各取締役が有する経験と専門性については下表のとおりです。

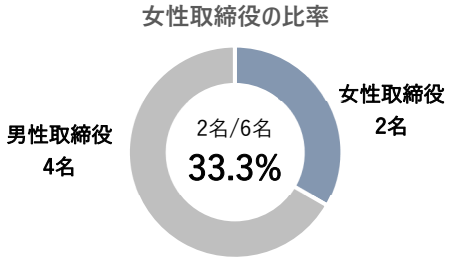
経験、専門性 / 取締役	企業経営	投資業務	ファンド募集・運用	海外業務	専門性（※）				
					人事・労務	財務・会計	法務・コンプライアンス	金融	学術研究・教育
豊貴　伸一	●	●	●	●	●	●	●	●	
三好　啓介	●	●	●		●	●	●	●	
田村　茂（独立社外）	●	●		●	●	●		●	
秋葉　賢一（独立社外）						●		●	●
梶原　慶枝（独立社外）	●				●	●			
村岡　香奈子（独立社外）				●			●	●	

※上表「専門性」の表記について
取締役　豊貴伸一、三好啓介の2名については、これまでのベンチャー投資業務を通じて、未上場企業における経営陣の人材採用、経営数値の把握と分析、法務、資金調達等に関与しております。そのため、当該専門性に係る関連部署での業務経験がない場合であっても、人事・労務、財務・会計、法務等の専門性を有していると判断しております。

（選任後の取締役会の構成）

2024年6月18日開催の第52回定時株主総会で選任後の取締役会の構成は以下のとおりです。



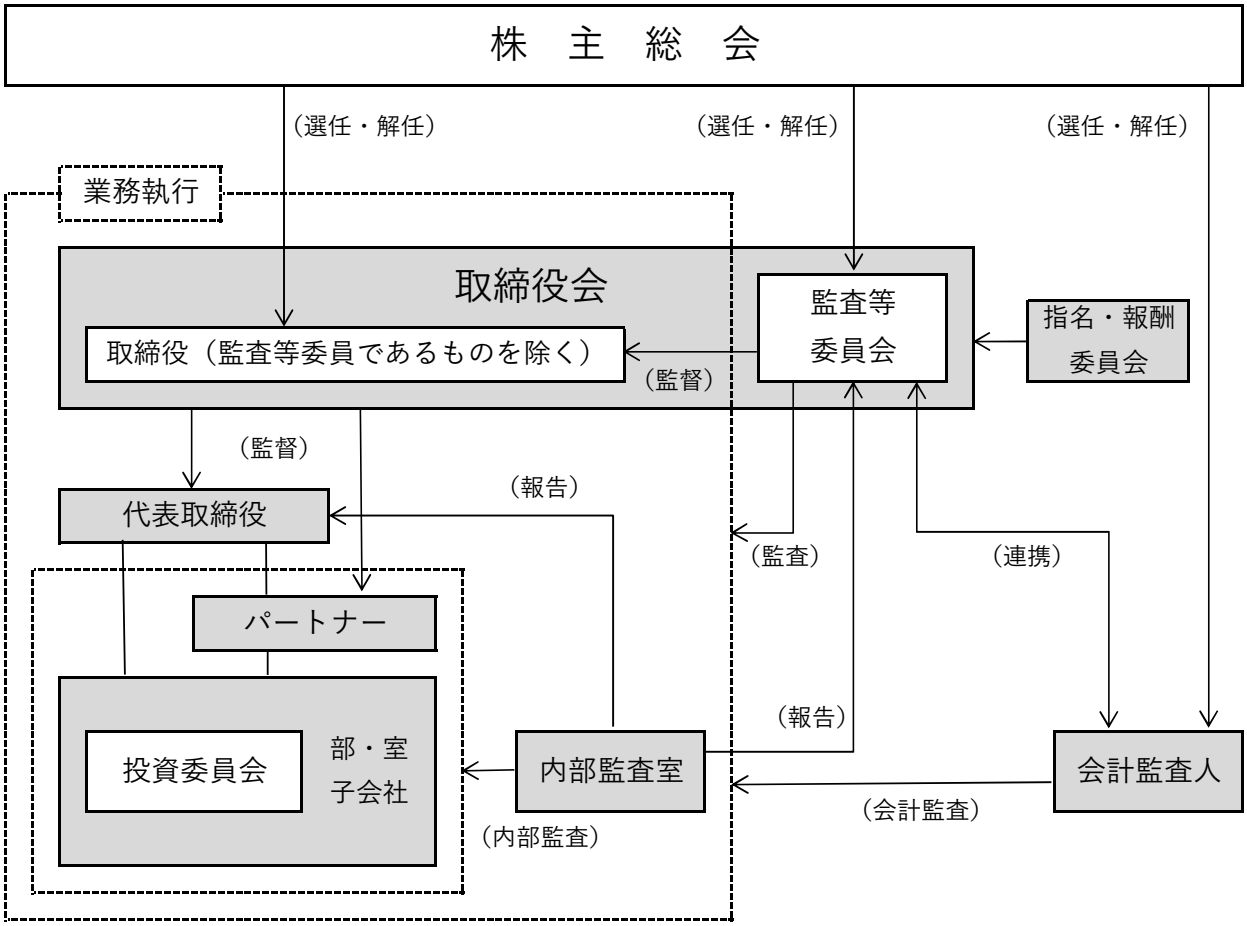


（取締役候補者の選任の方針及び手続き）

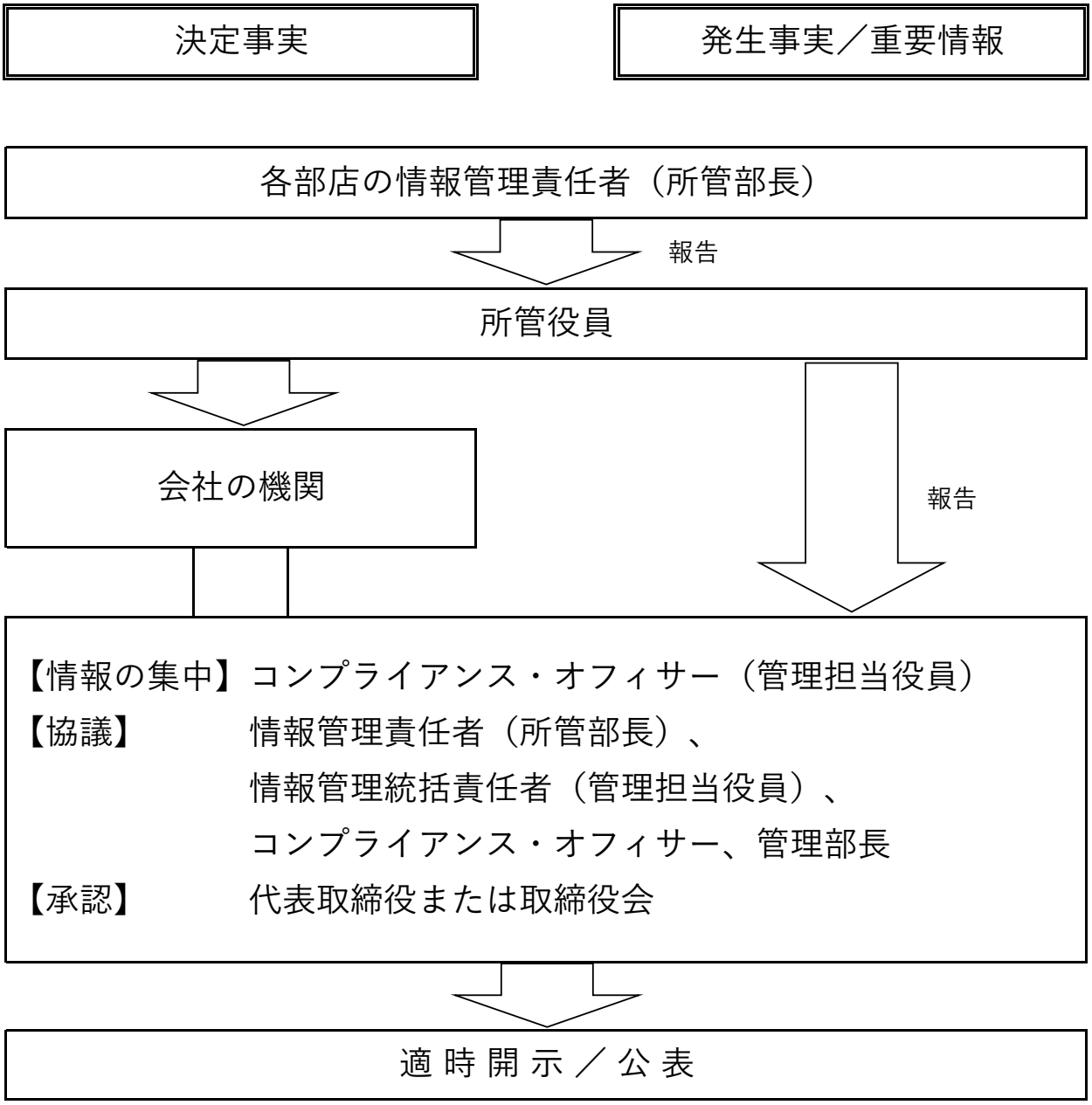
当社は、「コーポレート・ガバナンスに関する基本方針」において、取締役候補者の選定の方針及び手続きにつき、以下のとおり定めております。

・取締役及び執行役員の人事については、指名・報酬委員会において審議した上で、取締役会で決定します。
・すべての取締役（監査等委員である取締役を除く）は、毎年、株主総会での選任の対象となります。監査等委員会は、取締役の選解任について、必要と判断する場合には株主総会において意見を表明します。
・取締役候補者には、取締役会の業務執行と監督機能が十分に発揮されるよう、取締役としての実務能力、経験、専門知識及び識見を有する人材を選定します。その際、ふさわしい人材であればジェンダーや国籍等にかかわらず多様性ある人材を積極的に選定します。
・独立社外取締役の候補者には、企業経営や専門分野での豊富な経験と識見を有し、独立社外取締役の役割・責務を果たすことが期待される人材を選定します。また「社外取締役の独立性に関する基準」に従います。

【参考資料：業務執行・経営の監督の仕組み】



【参考資料：会社情報の報告・開示体制】



【参考資料：ガバナンスへの取り組み】

ベンチャー・バイアウト投資というリスクの高い事業を営む当社にとって、経営のガバナンスを高め、公正で迅速な意思決定を行うことは非常に重要です。当社はこれまで、経営の独立性、株主の皆様との価値共有、資本効率の向上と成長戦略の推進といったテーマで、毎年段階的にガバナンスの改善を進めてきました。今後も引き続きガバナンスの改善に取り組んでいきます。

