



m POWER

2022 サステナビリティレポート

★ コンテンツ

- はじめに
- MPowerにおけるESG
- MPowerファミリー
- ESG各領域の取り組み
- ポートフォリオ企業におけるESG
- おわりに



はじめに

MPowerが生まれたのは2021年5月。
続く2022年は、ESGの各領域で多くを成し遂げた年でした。

そこで今回、MPower初のサステナビリティレポートをお届けします！

このレポートでは、私たちが2022年にESGの各領域（環境、社会、ガバナンス）における優先課題に対していかに取り組み、何を達成したかをまとめました。特に、日本のスタートアップエコシステムでESGへの注目や知識を高めてきたこと、そしてダイバーシティ促進の取り組みはMPowerにとって最大の成果です。

またポートフォリオ企業に対しても、各社が事業運営の軸にESGを組み込めるよう働きかけてきました。今では10社すべてがそれぞれのESGジャーニーを歩み始めています。そのプロセスや反省点はレポートの後半で詳しくご紹介します。

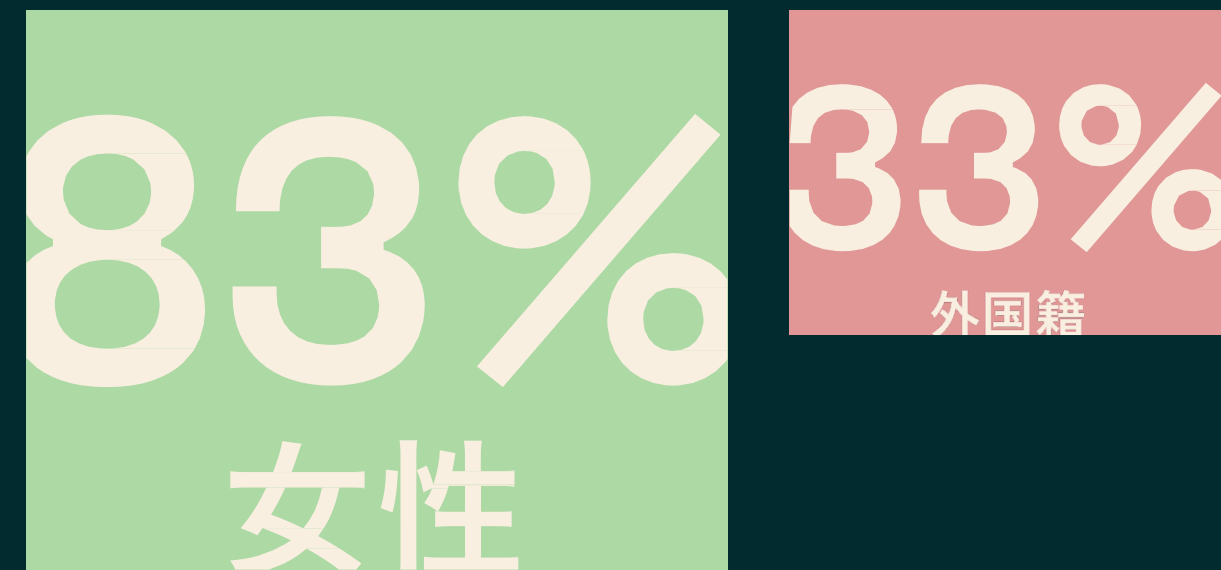
このレポートをきっかけに、皆さまの関心が高まればうれしく思います。そして、日本のスタートアップエコシステムの変革や、長期的で持続可能な成長を成し遂げたいという強い思いをお持ちの皆さま、ぜひ連携させてください。



キャシー松井、村上由美子、関美和

数字で見る2022年

投資チーム



登壇イベント

100+

VC・スタートアップにおけるESGや女性活躍について講演

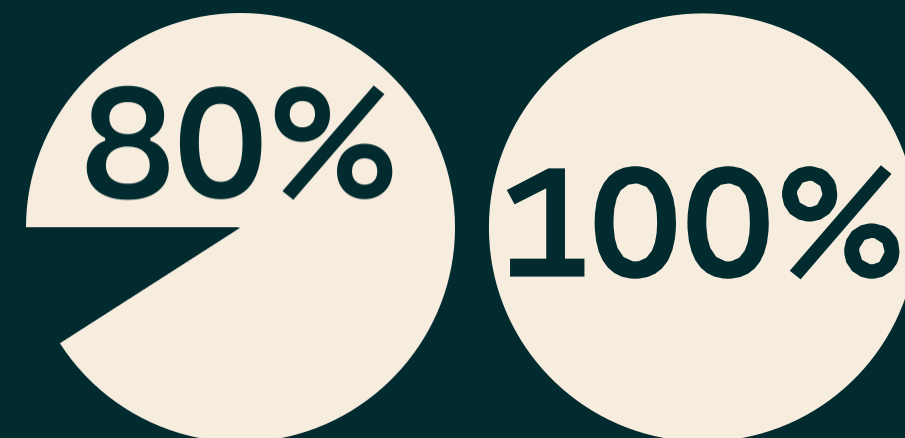


10社中4社

ポートフォリオ上で女性が創業した企業



パイプライン上で
25%
マイノリティが創業した企業



ポートフォリオ上の全企業

ポートフォリオ上の日本企業

炭素排出量のスコープ1と2を測定

7

2022年の新規投資件数

M POWER
におけるESG

MPowerのESG憲章

MPowerの創業者たちは、ESG投資が金融市場で主流になる前から、経済分析や財務分析における多様性やガバナンスなどの非財務的要素を重視し、その重要性を提唱してきました。スタートアップを含むあらゆる企業において、ESG (Environmental, Social, and Governance) 要素を熟考し組み入れることが、企業に長期的な価値をもたらすと私たちは考えます。

MPowerはテクノロジーを使って社会的課題への解決策を提供する起業家を支援します。ESGの視点を戦略に取り入れることによって、持続的な成長と社会・環境へのポジティブな影響がもたらされると信じています。私たちのミッションは、日本のベンチャー生態系が、よりグローバルに、またより多様になり、多くのイノベーションを生み出せるようにすることです。このミッションを達成するために、最高水準のESGを自らのファンド運営に組み込むよう努力することを誓います。このような活動を通じて、ベンチャーキャピタル業界におけるESG重視型の投資を推進していきたいと思っています。

FIND OUT ABOUT OUR GOALS >>>

ESGの各目標

MPower Partnersのミッションを達成するためのマテリアリティと目標は次のとおりです。

ENVIRONMENTAL

- **自社運営における資源マネジメント**
できるだけ効率的に資源を活用する
- **温室効果ガス排出量の削減**
二酸化炭素の排出量を測定し、削減し、オフセットする

SOCIAL

- **多様性・公平性・インクルージョン**
私たちのファンドも含むスタートアップエコシステムにおいて多様性・公平性・インクルージョンを促進する
- **知識や意識の向上、能力開発**
社員の生涯学習を可能にする。より広い範囲でESGについて啓発する
- **健康、安全、ウェルネス**
社員の健康、安全、ウェルネスを確保する

GOVERNANCE

- **倫理的行動**
すべての活動においてどこから見ても常に倫理的に行動する
- **責任あるリーダーシップ**
ファンド運営において最高水準のガバナンスを確保する
- **透明性の確保と共有**
特に社員と投資家に対して、当社のポリシーと活動の透明性を共有する
- **データプライバシーとセキュリティ**
データ関連の最新のベストプラクティスと規制を遵守し続ける

投資アプローチ

ESGは当社の投資テーマの核となるもので、投資プロセスのすべての段階においてESGの観点を組み込んでいます。

案件のソーシング段階で、まずタバコやギャンブルや化石燃料といったESGに反するセクターを除外しつつ、テクノロジーを活用した持続可能な生活を実現する投資機会を特定しています。また、投資先の経営陣のESGマインドを確かめたうえで、多様な創業チーム・経営陣への出資機会を確保することに努めます。

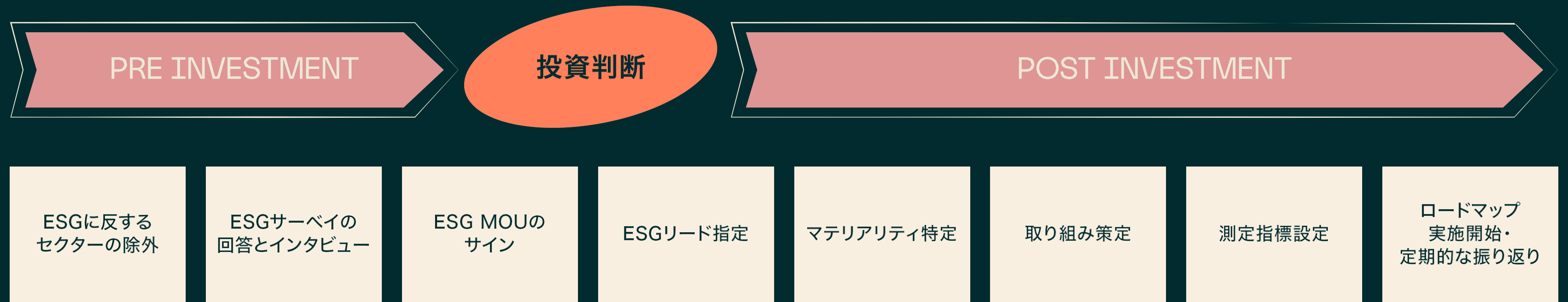
デューデリジェンスにおいては、投資候補先に対する俯瞰的なESG分析を実施し、深刻なESGリスクがないと見られる企業の投資検討を進めます。投資実行を決定する際には、投資先とESG目標を共に推進するための覚書を交わします。

投資後は、投資先企業が独自で設定するESG目標が達成できるよう、各種ハンズオンのサポートを提供します。そして各企業のESGロードマップに関して継続的に対話を行います。

こうしたESG原則は投資先だけでなくMPower Partners自身の業務にも組み込まれており、2021年6月26日には国連責任投資原則(UNPRI)の正式な署名機関となりました。

投資プロセスにおけるESGの組み込み

各ステップにESGを組み込んでおり、この1年でさまざまな改善を行ってきました。



MPOWER
ESG VALUE-ADD

m POWER
ファミリー

チーム



キャシー松井
GENERAL PARTNER



村上由美子
GENERAL PARTNER



関美和
GENERAL PARTNER



リサ・シャレット
OPERATING PARTNER



深澤優壽
PARTNER



佐久間優奈
PRINCIPAL



夏叶
ASSOCIATE



筒井きらら
ASSOCIATE



梅田友紀
FUND OPERATION



チイ・ギルメット
LEGAL AND COMPLIANCE



シュワイガー静
OFFICE MANAGER

INDUSTRY EXPERTS



Simeon Bochev
AI



Trista Bridges
ESG



Paul N. Matsui
HEALTHCARE



大石佳能子
HEALTHCARE

ポートフォリオ企業



保育士のIoTとワークフローDXで、よりよい保育を可能に



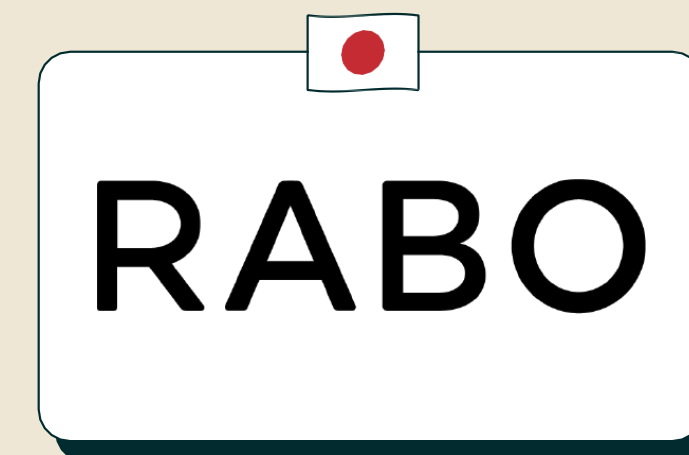
ウェブサイトやアプリケーションの多言語翻訳SaaSを開発。インクルージョンを可能に



気候リスク及びレジリエンス分野の予測データ・アナリティクスにおけるリーダー企業



動画・コミュニケーションツールを実装/運用支援し、多店舗運営ビジネスのマネジメント全般をレベルアップ



家族の一員であるペット(猫)とより長く一緒にいるために健康・生活状態をテクノロジーの力で見守る



建設業界における事業者間マッチングを行うプラットフォーム



オンラインでの見積もり比較・受発注サービス



大気の状態を診断して気候変動を招く汚染を追跡する方法を生み出したパイオニア。大胆な気候変動対策の実現を支える



ケミカルリサイクル技術を用いたPETボトルのリサイクル商用プラントを大規模に運営する世界で唯一の企業



働く女性のための統合プラットフォームを運営。「自分らしい生き方や働き方」の実現に伴走

ESG各領域の取り組み

ENVIRONMENTAL

マテリアリティ

- 自社運営における資源マネジメント
- 温室効果ガス排出量の削減

コミットメント

- できるだけ効率的に資源を活用する
- 二酸化炭素の排出量を測定し、削減し、オフセットする
- スタートアップエコシステムが気候変動対策を取れるよう働きかける

2022年の結果

- 出発点として、温室効果ガス排出量の測定に着手。
スコープ1、2、3の炭素排出量を測定するシステムを導入
- テクノロジー企業が直接排出する温室効果ガスは限定的ではあるものの、スタートアップエコシステム内の気候変動対策に対する意識はもっと高められるはずという信念のもと、ポートフォリオ企業に対して炭素会計に関するワークショップを開催。その結果、8社の日本企業すべてがスコープ1と2の排出量測定を実行

10 社中 8 社

ポートフォリオ企業の
80% (すべて日本企業) が
排出量のスコープ1と2の
測定を実行

SOCIAL - ダイバーシティ

マテリアリティ

- 多様性・公平性・インクルージョン

コミットメント

- MPowerも含めたスタートアップエコシステムにおいて、多様性・公平性・インクルージョンを促進する

2022年の結果

- DEIポリシーを策定&公表。
また自社、パイプライン企業、投資先企業の多様性メトリクス測定を実施
- 2022年3月16日に、CIC東京にてダイバーシティとスタートアップをテーマにしたイベントを開催。DEI推進を前面に掲げるスタートアップの創業者やリーダーが登壇し、150人以上が参加
- アジアでは初となるダイバーシティVCのレベル2ファンド認定（当時の最高認定）を取得
- Tokyo Women in VCや日本ベンチャーキャピタル協会など、スタートアップエコシステムのジェンダー多様性を推進する団体を支援し、その取り組みに積極的に参加
- 女性創業者ランチ会を開催。
またTokyo Women in VCのDiverse Founder Office Hoursにも参加

日本ベンチャーキャピタル協会の ダイバーシティ&インクルージョン・イニシアチブ（DII）

日本ベンチャーキャピタル協会は、300社以上のVCやCVCが加盟する団体です。このたび、VC業界および日本のスタートアップエコシステム全体におけるダイバーシティ&インクルージョン推進のためのイニシアチブが始動しました。2022年にはその成果も公表されています。

イベントポリシー

主催イベントの登壇者のうち、女性、LGBTQ+コミュニティのメンバー、外国籍の人々、障がいのある人々の割合を20%にすることを目指しています。

参考：<https://jvca.jp/news/31442.html>

ダイバーシティ&インクルージョンに関する調査

2022年春に行われた調査では59社から回答があり、VCにおけるダイバーシティの現状が明らかになりました。

	女性	外国籍
各社社員	25.5%	6.3%
キャピタリスト	16.3%	9.2%
マネジメント層	8.7%	6.8%
投資意思決定層	9.3%	7.0%

数字で見るダイバーシティ

社内の多様性

	女性	外国籍
ゼネラル・パートナー	100%	33%
投資チーム	67%	33%
その他チーム	100%	33%
社外アドバイザー	50%	33%
業界エキスパート	50%	75%

パイプライン企業

創業者の属性	
女性	16%
マイノリティ	8%
女性かつマイノリティ	1%
その他	75%

ポートフォリオ企業

女性創業者	
企業に占める割合	40%
投資価値における割合	42%

ポートフォリオ企業 10社中...

8 社で女性従業員が30%以上

6 社で女性管理職が20%以上

5 社で女性の上級管理職が20%以上

8 社で女性取締役が1人以上

なぜダイバーシティは企業の成長に不可欠なのか

女性創業スタートアップは少ない調達資金で高い収益を実現

ダイバーシティは大企業だけでなく、スタートアップの業績にも貢献

ボストン・コンサルティング・グループ (BCG) と Mass Challenge は 2018 年の研究で、アメリカのスタートアップ 350 社における 5 年間の資金調達額と業績を「創業チームに女性が 1 人以上いるグループ (女性創業)」と「女性がいないグループ (男性創業)」で比較しました。その結果、女性創業スタートアップの資金調達額は男性創業スタートアップの半分にも満たないもの (93.5 万ドル 対 212 万ドル)、累積売上高は 10% 高いと判明。さらに女性創業では 1 ドルの投資に対して 78 セントの収益を上げたのに対し、男性創業ではその半分以下、わずか 31 セントしか生み出していないとわかったのです。

日本でも、女性創業スタートアップは少ない調達資金で高い収益を実現

MPOWER Partners が 2020 年から 2021 年に IPO した企業 231 社を女性創業と男性創業で分けて分析したところ、女性創業スタートアップが創業以降に調達した資金の 1 社あたり平均額 (4.3 億円) は、男性創業の調達額 (7.2 億円) より約 44% も少ないことが明らかになりました。日本では女性創業のスタートアップは 231 社中 8 社 (全体の 3%) と少ないものの、これは先ほどのアメリカの調査と似たような結果です。

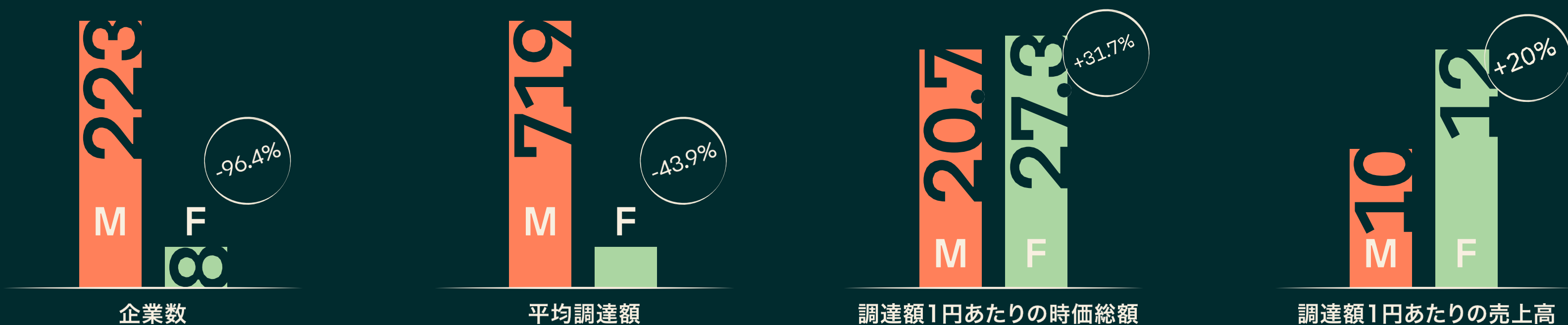
一方で、累積の資金調達額 1 円に対する IPO 時の時価総額では女性創業が男性創業より約 32% 高く、資金調達額 1 円あたりの IPO 年売上も 20% 高かったのです。

男性创业者と女性创业者で格差が生まれる3つの要因

こうした現象が生まれる理由として、BCG と Mass Challenge の調査では 3 つの点を指摘しています。

- 1) 女性创业者は投資家から厳しい目で見られたり反発を受けたりしやすいことで、資金調達の難易度が上がる傾向にある
- 2) ピッチの際に男性创业者は大胆な予測や想定をしやすい一方で、女性创业者は保守的になりやすいために調達額が少なくなりがち
- 3) 男性投資家の多くは女性创业者が女性向けに展開する製品やサービスについての知識が乏しく、潜在的な市場機会を見落としやすい面もある

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/why-diversity-is-imperative-for-growth/>,
<https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet>



SOCIAL - 知識

マテリアリティ

- 知識や意識の向上、能力開発

コミットメント

- 社員の生涯学習を可能にする。
より広い範囲でESGについて啓発する

2022年の結果

- 2022年1月に[ブログ](#)を開設。グローバルなESGトピック、CxOへのESGインタビュー、ESGプレイブックのコンテンツなどを公開
- ESGジャーニーの段階を詳しく解説したガイド「スタートアップESGプレイブック」を作成。現在無料で公開中（[ブログ](#)、[Notion](#)）
- 日本のスタートアップ企業50社に行ったアンケートをもとに、ボストン コンサルティング グループとの共同レポート「[ESG x スタートアップ レポート：国内スタートアップの現状と取り組みの要諦](#)」を発行
- ポートフォリオ企業、LP、その他スタートアップのリーダーとの昼食会など、スタートアップコミュニティでESGへの意識を高めるイベントを開催
- メンバー合計で100以上のイベントやカンファレンスに登壇。VCおよびスタートアップにおけるESGや、女性活躍に関するトピックについて講演
- 日本ベンチャーキャピタル協会やエンデバー・ジャパンを通して社員がVC関連の研修を受けられるよう支援



Supported by



ESG x スタートアップレポート

国内スタートアップの現状と、
国内外の先進事例に基づいたESGへの取り組み意義/方法

2022年9月発行

このレポートは、スタートアップがESGをうまく実践できるようサポートするためのものであり、大きく2つのセクションで構成されています。

1章では、国内スタートアップ50社へのアンケート調査をもとに、「E・S・G各々の取り組み実態」「ESGのボトルネック」「ESGの事業への実質的な貢献」等、ESGの現状を定量的に整理。

スタートアップにおけるESGの取り組みの現状を定量的に評価しました。

2章では、国内外の先進的なスタートアップ10社へのインタビューをもとに、スタートアップが「ESGに取り組む意義」および「ESGの7つの要諦」をまとめています。

参考:

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000011.000079736.html>,
https://speakerdeck.com/mpower_partners/esg-startup-report2022_jp

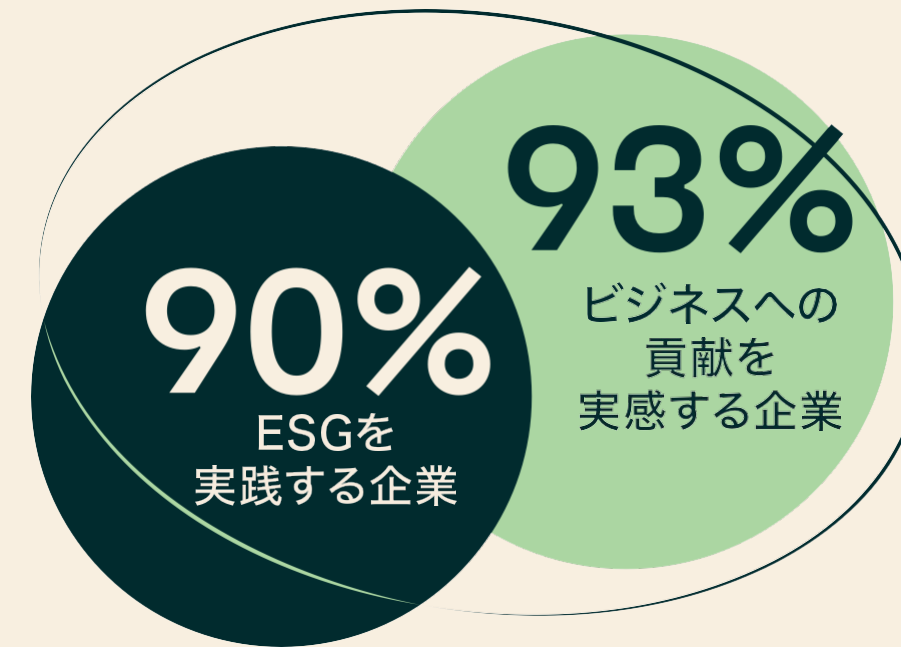
スタートアップはESGの取り組みが「従業員の定着と採用」にプラスの影響を与えることを実感。その一方で、「リソースと知識の不足」が大きなボトルネックに。

今回の調査では、プレシリーズAから最近上場した企業まであらゆるステージの国内スタートアップ50社が回答しました。それによると、スタートアップはESGへの取り組みが自社のビジネス、特に従業員エンゲージメントに実際に影響があることを実感していると判明。その一方で、はESGのリソースや知識の不足が最大のボトルネックであり、社内でESGの重要性に対する認識を揃える難しさも浮き彫りになりました。

ESGは「資金確保」「売上増加」「持続的成長」に貢献

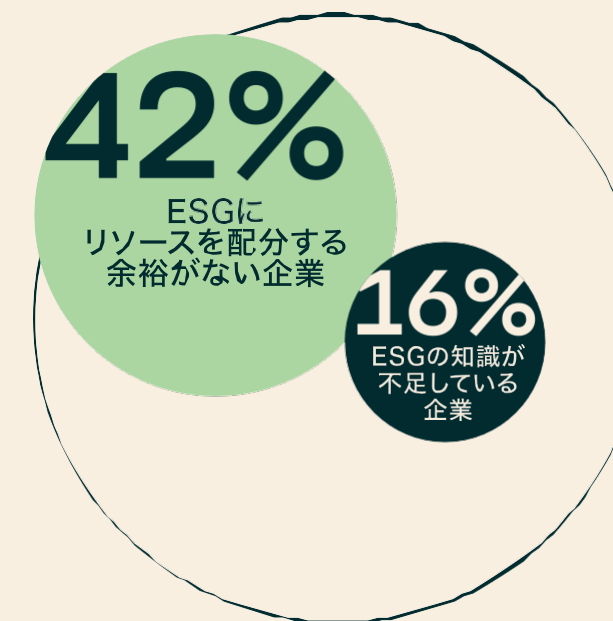
レポートの後半では、国内外の代表的なスタートアップ10社への専門家インタビューをもとに、ESGの取り組みの意義と、ESGの取り組みを活性化するための要諦についてまとめています。ESGが業績と経営に貢献する3つの理由は次のとおりです。

- 資金の確保** 投資家がESGを意思決定の材料に含める傾向が加速
- 売上の増加** 大企業や消費者の求めに応じることになり、短中期的に売上が増加
- 持続的な成長** 継続的に事業を成長できる組織や戦略が生まれ、中長期的に成長が持続



ESGを **実践する企業は90%**。
うち自社の事業運営・業績への
実質的な貢献を実感する企業は**93%**

特に「従業員の定着化・採用促進」を
Top3の貢献要素として選んだ企業は46%



ESGの取り組みにおける主なボトルネックは
「リソース不足」と「知識不足」。
42%が「ESGにリソースを配分する余裕がない」を、
16%が「ESGへの知識の不足」を
主なハードルだと回答

環境、社会、ガバナンスの各領域におけるポイント

ENVIRONMENTAL

「GHG排出量の測定や削減への取り組み」はまだ限定的

- **74%**がGHGの排出量を未算定
- **64%**が排出量削減への取り組みなし

SOCIAL

「女性の従業員数」に比べ、「女性の管理職数」は極端に少ない傾向

- **78%**の企業で女性社員比率が2割以上
- **26%**の企業で女性管理職比率が2割以上
- **42%**の企業がDEIに取り組んでいない
- **85%**以上の企業が「リモートワークポリシーの設定」に取り組む

GOVERNANCE

社内外を問わず「女性・外国国籍者の取締役登用」は限定的

- **50%**の企業で女性の取締役がゼロ
- **88%**の企業で外国国籍者の取締役がゼロ

レイターステージではほとんどの企業で「内部告発のプロセス」が存在し、実際に過半数で「内部告発に活用」されている

- **97%**のレイターステージスタートアップが「内部告発の仕組み/プロセスがある」と回答
- **53%**が「実際に活用実績もある」と回答

大半のスタートアップがデータインシデント追跡システムを導入

- **64%**がデータ・プライバシー・インシデント追跡システムを導入し、そのうちの**53%**が実際にインシデントを測定

アーリーステージでも一定の取り組みはされているが、レイターステージのスタートアップでは取り組みがより徹底される傾向

- **97%**のレイターステージ企業が「プライバシーへのコンプライアンスを維持」「従業員が利用する情報端末のセキュリティ管理」を実施

社外への貢献

スタートアップエコシステム

日本ベンチャーキャピタル協会は、300社以上のVCおよびCVCが加盟する団体です。キャシー松井が理事を務めています

Tokyo Women in VCは、ベンチャーキャピタルとスタートアップ投資におけるコラボレーションとサポートを育むためのコミュニティです。MPowerのメンバーはアクティブな個人会員であり、キャシー松井がアドバイザーを務めています

ベンチャーESGは、VCのESG実践を促進するグローバルな団体です。佐久間優奈が運営委員を務めています

ダイバーシティVCは、ファンド内外のDEIポリシーとプログラムを測定する評価と認証プロセスを提供する非営利団体です。MPowerは2022年にその最高レベルであるレベル2認証を取得し、ダイバーシティVCにとってアジア初の認証ファンドとなりました

環境エネルギーイノベーションコミュニティは、環境・エネルギー分野におけるイノベーションの促進を目指すコミュニティで、CIC東京とU3イノベーションズによって立ち上げられました。村上由美子がアドバイザーを務めています

エンデバーは、起業家の、起業家による、起業家のための世界的コミュニティです。MPowerはエンデバー・ジャパンのサポーターとして、より大きな夢を持ち、より速くスケールし、善意のバトンを次世代に渡していける大きなインパクトを秘めた起業家を支援しています

私たちは幅広いスタートアップエコシステム内の団体や政策立案者に対して、知見を共有しDEI推進に協力するなど高い影響力を発揮してきました。その一部をご紹介します。

政策立案者

村上由美子が**岸田首相による「新しい資本主義実現会議」**に出席

佐久間優奈が**環境省**の「Climate Tech のインパクト評価・マネジメントに関する検討会」の委員に

2021年6月26日より署名している**国連責任投資原則**の「リミテッド・パートナーのベンチャーキャピタル投資デューデリジェンス質問書」にフィードバックを共有

国際サステナビリティ基準委員会の公開草案に対してコメントレターを提出

ESG Playbook

このところ投資の世界ではESGの存在感がますます増しており、その言葉を聞かない日はないほどです。その一方、こうしたブームのなかESGという言葉だけがひとり歩きしている感も否めません。またスタートアップに向けてESGを解説する教科書はないため、起業家のなかには「聞いたことはあるがよくわからない」「ESGとSDGsはどう違うのか」と密かに思っている人もいます。

MPowerでは、これまでの経験やケーススタディをもとにESGの基礎知識から実践的なプロセスまで、スタートアップがESGを理解し実践するためのポイントをまとめた「スタートアップESG Playbook」を作成。内容はこちらから参照できるほか、MPowerのブログでも一部を公開しています。

また、投資先の経営陣のESGマインドを確かめたうえで、多様な創業チーム・経営陣への出資機会を確保することに努めます。

参考:
[bit.ly/3wn01nP](https://www.mpower-partners.com/bit.ly/3wn01nP),
https://www.mpower-partners.com/blog_jp_category/playbook/

コンテンツ

★ PART I: WHAT IS ESG?

- ESGとは?
- ESGが重要な理由
- ESGの必須要素

★ PART II: THE ESG JOURNEY

- ESGの実践サイクル
- ESGの優先課題を特定する
- アクション(行動計画)を決定する
- 目標とメトリクス(測定指標)を設定する
- ESGの実践に活用できるフレームワーク
- 実践内容を共有する
- ESG実践に役立つリソース

SOCIAL - ウェルネス

マテリアリティ

- 健康、安全、ウェルネス

コミットメント

- 社員が柔軟に働き充実した生活を送れるよう、業界トップクラスの環境を用意する
- 社員に生涯学習と能力開発の機会を提供する

2022年の結果

- ポジティブかつ柔軟な職場環境を実現し、従業員のニーズをサポート
- 産休・育休プロセスを正式に策定。2022年に1人が利用

GOVERNANCE

マテリアリティ

- 倫理的行動
- 責任あるリーダーシップ
- 透明性の確保と共有
- データプライバシーとセキュリティ

コミットメント

- すべての活動においてどこから見ても常に倫理的に行動する
- ファンド運営において最高水準のガバナンスを確保する
- 特に社員と投資家に対して、当社のポリシーと活動の透明性を共有する
- データ関連の最新のベストプラクティスと規制を遵守し続ける

2022年の結果

- 法務・コンプライアンス責任者が全社員を対象に8回のコンプライアンス研修を実施。加えてインターンを含めた新規採用者には重要事項に関する個別研修を実施
- 四半期報告やLPACミーティング、また要望に応じて実施するLPとの電話で、ファンドの活動に関する最新状況を共有
- 2022年に行った7件の新規投資では、資本募集時に各投資決定についてLPに報告
- サードパーティのITコンサルタントにMPowerのデータセキュリティとプライバシープロセスの評価を依頼。その結果に基づいて社内のデータ・セキュリティとプライバシー・プロセスを更新

ポートフォリオ企業に おけるESG



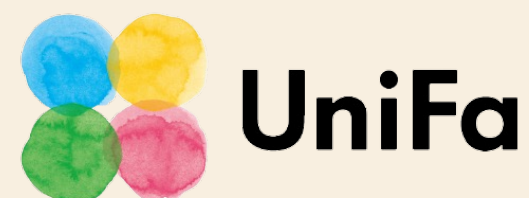
代表取締役CEO
土岐泰之氏

取締役CFO
星直人氏

Unifa

保育士のIoTとワークフローDXで、
よりよい保育を可能に

📍 日本



ESGは事業の中長期的な価値を説明できる フレームワーク

ユニファでは自社ウェブサイトにはサステナビリティのページを設けるなど、SDGsへの貢献に力を入れてきました。そんな同社がESGというフレームワークに取り組み始めたのは「それがユニファの事業の意義を説明する手段として最適だったから」と、土岐氏は説明します。

また星氏は「資本市場ではSDGsよりもESGがデファクトスタンダードになっている」点を指摘。「各フレームワークにはそれぞれのメリットとデメリットがあるので、どれか1つだけがよいと思っただけではありません。しかし資本市場との対話を考えた場合、まずは王道としてESGのフレームワークを活用したコミュニケーションが効果的だと考えています」。

従業員を幸せにする人事制度や福利厚生に注力

同社にとって、最も力を注ぐのはもちろんS (Social) の分野です。なかでも保育施設の人手不足解消や保育関連業務の負荷の軽減は同社の重点課題であり、その解決によって女性のさらなる社会での活躍や子どもたちの教育の質の向上を目指しています。

また社内でも「家族の幸せを生み出すインフラを作る企業で、従業員やその家族が幸せでないと何も進まない」という考えのもと、人事制度、福利厚生、採用プロセスを作り上げてきました。現在は女性リーダーの更なる比率アップを目指すほか、男性を含めた育休取得の推進に力を入れています。

大企業並みのガバナンス体制を早期に構築

事業内容にかかわるSだけでなく、G (Governance) もユニファの重点領域です。具体的なアクションとしては、シリーズDの資金調達時に監査等委員会設置会社への移行を公表しています。ほかにも、社外取締役を2年かけて招聘。こうした取り組みは大企業並みの内容であり、スタートアップとしては異例です。

「よい習慣は幼少期から身につけた方がよいのと同じで、スタートアップも早期からESGに取り組みれば、よい考え方や物差しを取り込みながら企業としてのアイデンティティを確立できます」と、星氏。ただし、視座は高く持っているものの、最初から大企業と同水準でやろうと背伸びしすぎず、自分たちができることを一歩ずつ進めているそうです。

ESGの実践でユニファの軸や哲学が明確化

「これまで事業の数値化は経験がありましたが、自分たちの思いをなかなか定量化・可視化できていませんでした。ESGのフレームワークによって、他社との違いや、大事にすべき価値の部分が具体的に共有できるようになったのは大きなメリットです。さらにそれを伸ばすためのアクションを考えることで、次の施策や数字にもつながっています」(土岐氏)。

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/unifa-esg-interview/>



代表取締役CEO
林 鷹治氏

取締役CFO
藤原健氏

Wovn Technologies

ウェブサイトやアプリケーションの
多言語翻訳SaaSを開発。
インクルージョンを可能に

📍 日本

WOVN.io

ESGはビジネスの目的であり、 成功を支える土壌

WOVNが目指すのは、母国語にかかわらず情報を平等に得られる世界です。「言語による情報の不平等をなくすことこそDEI(多様性、公平性、包括性)の実現であり、私たちのミッション自体がESGのSに合致しています」と藤原氏が話すように、ESGは同社のビジネスの目的だと言えます。

さらに同社の躍進を支えるのが、多様性に富むチームです。現在WOVNで働くメンバーの国籍は25か国以上。「多様なメンバーが活躍するからこそ、事業の成長やサービスの向上が実現します。だから私たちはDEIを非常に重視するのです」。

公募で全社横断のESGチームを発足

2021年にMPowerから出資を受けたあと、WOVNではESGのプロジェクトが正式に発足しました。その際大事にしたのは、全社を挙げて取り組むための環境作りです。実際にプロジェクトチームを結成する際は全社からメンバーを公募。藤原氏によると、これは全社的なコラボレーションを推進するうえでもよい機会だったそうです。「ハイブリッド・リモートワーク環境では、部門を越えたインタラクティブなコミュニケーションが不足しがちです。WOVNではESGをきっかけに、部門を越えてディスカッションを進められるようになりました」。

ESGの実践により、 メンバーのエンゲージメントが向上

プロジェクトチーム発足後は、S以外の領域にも取り組みを広げてきました。たとえばEの領域では、電力消費量を測ってCO2に換算し、その排出量の削減を目指しています。ほかにも最近のオフィス移転の際には、中央スペースで使う床材や椅子にリサイクル可能な素材を選びました。藤原氏はこうした経験を経て、「これまで何も気にしていなかった部分に、小さな点も含め改善の余地がありました。ESGに取り組んでいたからこそ、気づくことができたんです」と話します。

こうした意識の変化によって、メンバーのエンゲージメントも向上。「ESGの実践がWOVNの存在意義、いわゆるパーパスを意識するきっかけとなったことで、結果的にメンバーの仕事に対するモチベーションが高まりました」。さらに、この効果は全社横断のチームで進めたからこそだと実感しているそうです。

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/wovn-esg-interview/>



CEO Rich Sorkin氏

Jupiter Intelligence

気候リスク及びレジリエンス分野の
予測データ・アナリティクスにおける
リーダー企業

📍 アメリカ



人材の多様化を実現&気候変動の影響に苦しむ 地域へのサポートを拡大

ウェブサイト上で**DEIコミットメント・ステートメント**を公表しているJupiter。その取り組みを支えているのが「あらゆる背景を持つ多様な人材がJupiterのチームを強くする」というSorkin氏の信念です。実際に、人材採用のプロセスに全職種の面接に女性やマイノリティの面接官を含めたり、多様な候補者に接触できるよう新たな採用チャネルを設けたりしたほか、人材サーチ会社に対しても候補者の多様性を強く求めています。「その結果、従業員だけでなく管理職や取締役会にも、これまで活躍の機会が少なかったマイノリティや女性が増えました」。

気候分野でビジネスを行うJupiterでは、当然ながらESGの「E」も重視しています。同社は顧客に対して科学的な専門知識を提供するだけでなく、気候変動の影響と闘ううえで効果的な提言を行うなど、重要な社外オピニオンパートナーであり続けてきました。また2020年の気候野心サミットで発足した「Race to Resilience」にも参加しています。

特に力を入れているのが「**Jupiter Promise**」です。これは、気候変動の影響を大きく受けつつも十分なサポートを得られていない国や地域に対して、Jupiterのサービスの大半あるいはすべてを無償で提供するプログラムです。その第1弾として、同社はコロンビアのThe Nature Conservancy(自然保護の非営利団体)との共同プロジェクトを実施しました。

ESGのメリットは投資家へのリターンに匹敵

ESGのメリットはビジネスと文化の両面におよび、その範囲は社内だけでなく顧客、株主、役員、地域社会、さらには政府や公共政策立案者などの社外も含まれるとSorkin氏は指摘します。実際にJupiterは、ESGの推進に力を入れる多くのトップ企業と提携しており、その範囲はアメリカ国内にとどまりません。

「従業員にとってESGの取り組みが非常に重要なのは明らかです。一方、顧客もまた取引相手にESGの実践を期待しています。だからこそ私たちは従業員と顧客の両方に、自分たちの声が届いていること、そしてJupiterの経営層にとってもESGが重要だということを知ってもらえるようにしたいのです」。

ESGの実践は早ければ早いほどよい

「そもそも、Jupiterのプロジェクトや取り組みを支持してもらうには、ESGが土台になればなりません。方針やプロセスを築くのも、それらをビジネスの成長に合わせて拡張するのも、その土台のうえで行うことです。だからこそ私たちはESGを最優先事項とするのです」。

「もちろん、すべてを正しくやろうとするとなかなか骨が折れますが、そこまでできなくてもメリットはあります。始めるのは早ければ早いほどよいでしょう」。

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/how-jupiter-embraces-esg-to-accelerate-growth/>



代表取締役CEO・CCO
福田恵里氏

SHE

働く女性のための統合プラットフォームを運営。「自分らしい生き方や働き方」の実現に伴走

📍 日本

SHE

価値観をベースに制度や環境を整えた結果、Sの施策が自然と充実

SHEでは従業員の7~8割が女性です。事業を通して女性の社会進出やリスクリテラシーを牽引する企業として、これまでも率先して多様な働き方を認め、福利厚生を大企業並みに充実させてきました。その1つの「[Hello! Baby プログラム](#)」では、従業員の「産む」から「育てる」までの全プロセスに伴走することにこだわっています。こうした施策を支えている価値観が、「自分の当たり前を押しつけず、どんな状況の人でも自分らしい働き方を実現できる」こと。これがあらゆる制度やメッセージに浸透した結果、従業員が働きやすい環境が整っただけでなく、優秀な人材も確保しやすくなりました。

2022年にESGのフレームワークを活用し始めてからは、新たな取り組みもスタート。その1つが女性起業家輩出プロジェクト「[NEXT FOUNDERS](#)」です。日本の女性社長比率は8.2%、上場企業では1%以下という現状のなか、「女性社長が増えれば、登用される女性管理職が増えるだけでなく、働きやすい環境や制度も整う」と信じる福田氏。目指すのは、女性起業家を年間100人輩出することです。

女性活躍に必要なのは、ライフイベントについて話せる空気作り

現在SHEでは、10人の従業員が産休や育休を取得しています。従業員数が約120人のスタートアップとしては多い印象かもしれませんが、SHEの事業運営に大きな影響はありません。その理由は、日頃からライフイベントについて話せる空気を作っているからです。たとえば妊娠については「安定期に入ったから報告する」のではなく、妊活中から共有してもらうことで、経営者はそれを見越した人員計画を立てることができます。

「経営層に多様性ゼロというスタートアップは、ダイバーシティの重要性を信じ切れていない気がします。社会の風潮に流されてダイバーシティを推進しようとしてもうまくいきません。成功している企業の経営者などとディスカッションしてみるなど、まずはダイバーシティに対して腹落ちすることが大事だと思います。福利厚生や管理職比率目標などの施策はそのあとですね」。

ESGの理解を土台に、難易度の高いGも不満なく実践

SHEにおけるESGの取り組みのなかで浮き彫りになったのは、Gの部分が足りていないという事実でした。そこでSHEでは創業6年目の下期に取締役会を設置。経営と執行を分離し始めたわけですが、ガバナンスで求められる体制と、スタートアップとしての推進力の両立は一筋縄ではいきません。実際、福田氏によると「スピードを犠牲にする決断が必要な場面もあった」そうです。ただし、SHEの組織内にESGの意識が浸透していたため、ガバナンスの強化によって社内での不満が出ることはありませんでした。

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/she-esg-interview-1/>
<https://www.mpower-partners.com/blog-jp/she-esg-interview-2/>



代表取締役社長兼CEO
我妻陽一氏

執行役員CCO
大塚裕太氏

助太刀

建設業界における事業者間マッチングを行うプラットフォーム

📍 日本



ビジネスモデルがSに直結すると聞いて、ESGが身近に

「助太刀が普及すれば、重層下請け構造の下の方で働く人々の環境が改善する。それこそがESGのSの領域に該当することだと指摘されて、腑に落ちました。それだったら頑張ってみたいと思ったんです」。現場の職人を含めた関係者が希望に合う仕事や取引先を見つけやすくなれば、やりがいと誇りを持って働ける人が増えるはず。そんな信念のもと、助太刀はこれまで建設業界の労働力不足解消という大きな社会課題の解決に挑んできました。

社内の人材定着に注力するほか、取締役・監査役レベルでダイバーシティを推進

この1年半で組織が急拡大した助太刀では、Sの領域、とりわけ人材採用に力を入れています。その肝は、採用チームをしっかりと固めたこと。役員1名とメンバー4名からなるこのチームは、1年で約100人も採用を行いました。さらに採用後の定着を図るためにピープル&カルチャーチームを発足。新規採用者に対するさまざまな施策を進めた結果、離職率を抑えながらも売上が3倍になりました。

またダイバーシティの推進にも熱心です。建設業界では一般的に男性比率が高めですが、同社では約170人の従業員のうち25%超が女性であり、多様性に乏しいという業界のイメージ刷新を牽引しています。

Gの領域では取締役会と監査役会を設置。客観性と多様な視点を採り入れるため、取締役4名のうち2名は社外メンバーとしました。

ESGの実践で助太刀の社会的意義が伝わり、企業の信頼度が向上

ESGに取り組み始めて3か月後にサステナビリティサイトを公開すると、その反響は予想を上回りました。建設業界のスタートアップによるESGの取り組み自体が珍しかったということもあり、新聞やテレビ等のメディアに多数取り上げられたほか、株主やほかのスタートアップからの反応があったといいます。特に我妻氏が注目するのが他社との提携交渉時の効果です。大企業とのアライアンス交渉の際にESGの取り組みを共有すると、評価や信頼を得られやすいと実感しているそうです。

「ESGの取り組みについてメディアで取り上げられた内容を社内総会で共有すると、従業員がそれを家族などに見せているようです。『ESGをやっている企業』という点に誇りを持ってきているんですね。それだけでなく、ESGに共感した人材が集まるなど採用面でもプラスの影響が生まれています」。

ここまで大きな効果を生んでいる助太刀のESGジャーニーですが、その担当者は執行役員の大塚氏と、社長室のメンバー1人の2名だけ。「リソースはそんなに必要ではなかった」と我妻氏は振り返ります。

参考: <https://www.mpower-partners.com/blog-jp/sukedachi-esg-interview/>

おわりに

MPower Partnersは今年の5月末に2周年を迎えました。
このレポートを通してこれまでの道を振り返ると、改めて2022年に成し遂げた数々を誇りに思います。

しかし、これはほんの始まりにすぎません。

2022年の実績から、私たちの強みはDEI(多様性、公平性、包括性)の推進だとわかりました。
またファンドガバナンスと気候変動対策も非常に重視しています。

2023年も、こうしたMPowerならではの特性に力を入れています。
マクロ経済環境は不透明なうえESGへの逆風も強まっていますが、
チームの仲間やポートフォリオ企業の皆さまがESGの実践に力を注ぐ姿に勇気づけられています。

これまでESGの取り組みを実現するうえで、多くの方々からサポートや協力をいただきました。
社内外のMPowerファミリーに感謝を申し上げます。
そして、私たちと一緒にESGに取り組みたい皆さまからのご連絡をお待ちしています！



プリンシパル&ESGリード
佐久間優奈

The information contained in this Sustainability Report is provided for general informational purposes only and should not be construed as specific legal, financial or tax advice. Readers are strongly encouraged to obtain their own independent, professional legal, financial and tax advice regarding the assessment, interpretation and implication of the matters presented in this Sustainability Report.

This Sustainability Report is not an offer or solicitation to buy or sell securities or any other financial instruments. The information contained in this Sustainability Report does not constitute and should not be interpreted as constituting an invitation to enter into any transaction or agreement to engage in any investment activity.

The information contained in this Sustainability Report is based on sources believed to be reliable. However, it has not been audited and no warranties or representations, whether express or implied, are made regarding the accuracy, completeness or reliability of the information. Readers should exercise their own judgement and independently verify any information before relying upon it and shall bear in mind that MPower Partners and the authors and distributors of this Sustainability Report shall not be held liable for any loss, damage or expense (including but not limited to direct, indirect, incidental or consequential damages) arising out of or in connection with the use or reliance on the information provided in this Sustainability Report.

This Sustainability Report may contain forward looking statements that involve inherent risks and uncertainties. Actual results may differ materially from those projected in the forward-looking statements and past performance does not guarantee future performance. Readers are cautioned not to place undue reliance upon such statements or upon past performance.

Access to and the distribution of this Sustainability Report may be restricted or prohibited in certain regions or jurisdictions. It is the responsibility of the Reader to comply with all applicable laws, rules and regulations to ensure that they are legally permitted to access this Sustainability Report. In the event the Reader has received this Sustainability Report in error, please contact MPower Partners immediately.

Please be aware that currently, there is no single, universally accepted framework, whether legal, regulatory, or otherwise, that defines what constitutes "sustainable", "responsible" or equivalent "ESG" investment, product or offering. There is also no market consensus on these terms. Further, it cannot be guaranteed that such a universally accepted framework or consensus will be established and adopted in the future. While certain jurisdictions, particularly the European Economic Area, have made regulatory efforts to define these concepts, the legal and regulatory framework governing sustainable finance is still in development.

Readers are advised to carefully review this disclaimer and any applicable terms and conditions before proceeding to read the Sustainability Report.