

エグゼクティブ サマリー

MFSは今年創業100周年を迎えました。その歴史は、ともに未来の構築を目指すダイバーシティ、エクイティ & インクルージョン (DEI) 実現の歴史でもあります。2023年は、インクルーシブな企業文化を強化し、多様な人材の誘致・定着・育成を目指す取り組みを拡大するとともに、次の100年に向けてさらに優れた企業を目指すことに焦点を当てました。企業文化・人材・コミュニティに関するMFSのDEI戦略と、その進捗状況の概要をご紹介します。



企業文化

インクルージョンを促すことにより従業員一人ひとりの力を引き出し、コミットメントを共有し、お客様に最善の成果を提供することを目指しています。2023年に行った企業文化に関する主な取り組みは以下の通りです。

- LGBTQ+の従業員に対する支援が評価され、ヒューマン・ライツ・キャンペーン (HRC) の企業平等指数調査で90%のスコアを獲得
- コミュニティへの帰属意識を構築するために総合的なERG (Employee Resource Group、共通点を持つ従業員によって構成されるグループ) 戦略を拡大し、ERGプログラム・インフラストラクチャの強化、ブランディング戦略全体におけるERGの優先順位の引上げ、およびERGガバナンスモデルを改良
- DEIへの取り組みを継続し、従業員がより深く関与できるよう、DEI目標に関するレベル別の説明責任を強化

次の100年に向けて、私たちは「なぜ」に焦点を当て続ける必要があります。DEIの究極的な本質はインクルージョンとインパクトなのです。

Michelle Thompson-Dolberry
最高ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) 責任者



人材

多様な人材が活躍する職場の構築に取り組むなか、新入社員や若手人材に注力しています。歴史的に少数派であったグループからの採用を増やすため、大学生や若手向けプログラムをダイバーシティの観点から見直しています。2023年に行った人材に関する主な取り組みは以下の通りです。

- National Black MBA Association、Prospanica、SHPE、Grace Hopper、NSBEなど、人材プールを拡大するための外部パートナーシップを強化
- より幅広いマイノリティ・グループに対してキャリア開発の機会を提供するために開発パートナーシップを拡大し、Partnership、Inc.の有色人種向けキャリア開発プログラムといった外部リソースを活用
- 独自のRising Starプログラムを導入し、多様なリーダー志望者が自身の強みを伸ばし、MFSで影響力のあるキャリアを築けるようサポート



コミュニティ

MFSは、世界中の組織との外部パートナーシップを通じてDEI慣行の向上を推進し、慈善団体との長期的な関係を通じて十分に支援が行き届いていないコミュニティをサポートしています。2023年に行ったコミュニティに関する主な取り組みは以下の通りです。

- 専任スタッフを増員し、多様な認定・非認定ベンダーのデータベースを拡大することにより、サプライヤーのダイバーシティ戦略を構築
- 地域の協議会に所属する従業員による、MFSの方針に合った慈善団体の発掘と、コミュニティの支援を目的としたボランティア機会の提供
- MFSのコーポレート・シチズンシップ・プログラムが開催するイベント、Global Month of Giving Backを通じた従業員のボランティア活動と社会貢献活動の増加 (ボランティア活動の参加機会: 80回、ボランティア活動時間: 2,571時間、取り組んだ課題の数: 342種類、参加した従業員数: 721人)

2023年全社ハイライト – DEIの進捗状況

90%

米国拠点運用
プロフェッショナルの
採用者のうち、女性または
多様な人種・民族が
占める割合

22%

米国拠点従業員のうち、
多様な人種・民族が
占める割合

81%

全従業員のうち、
ERGの活動やプログラムに
参加している割合

100%

インクルージョンおよび
インパクトへのコミット

70%

米国拠点の採用者のうち、
女性または多様な人種・
民族が占める割合

41%

全従業員のうち、
女性が占める割合

/世界中の組織とつながり、
多様なコミュニティを支援/

- CFA協会のDEIコードに署名
- 多様性とインクルージョンのためのCEOアクション(CEO Action for Diversity & Inclusion)に署名
- ShareActionのWorkforce Disclosure Initiative(WDI)への参加と支援
- NicsaのDiversity Project加入
- 英国Diversity Project加入
- 数十年にわたる長期的な慈善パートナーシップを通じて、十分に支援が行き届いていないコミュニティを支援

/ 各種指標 /

2.3% LGBTQ+

8.7% 障がいがある

0.6% 退役軍人(Protected Veteran)

50%

経営委員会メンバーのうち、
女性または多様な人種・民族が
占める割合

45%

米国拠点運用
プロフェッショナルのうち、
女性または多様な人種・
民族が占める割合

294人

ハイポテンシャル・メンターシップ
プログラムに参加した従業員数(147組)

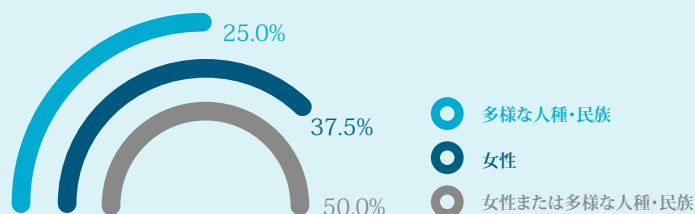
99人

WE@MFS(女性を対象としたERG)
メンターシップ・プログラムに
参加した従業員数(58組)

米国拠点スナップショット および全社データ

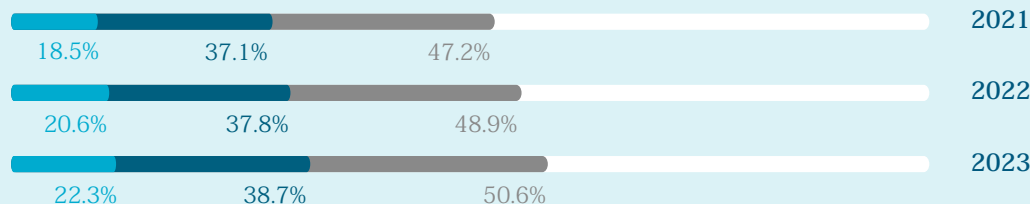
MFSを取り巻く世界を従業員構成に反映させる取り組みのなか、自己認識、説明責任、透明性が重要であると考え、インクルージョンとインパクトに注力しています。

/ 経営委員会のダイバーシティ /

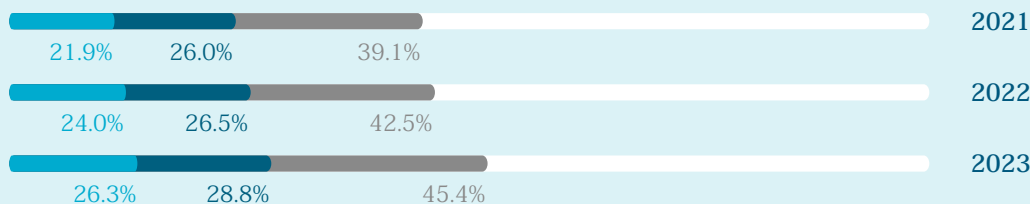


MFSは組織のあらゆる階層において女性や様々なマイノリティの比率向上にコミットしています。また、そうした取り組みに伴い、持ち分保有者のダイバーシティも向上するものと予想しています。

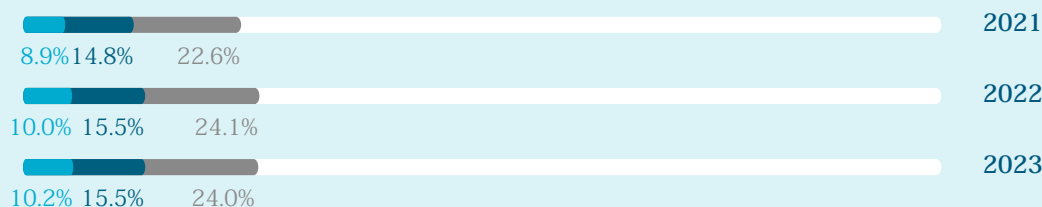
/ 米国拠点従業員のダイバーシティ /



/ 米国拠点運用プロフェッショナルのダイバーシティ /



/ 米国内持ち分保有者(保有比率) /



特に記載のない限り、ロゴ、商品名、サービス名はMFS®およびその関連会社の商標であり、一部の国においては登録されています。当社の事前の許可なく、当レポートの複製、引用、転載、再配布を行うことを禁じます。当レポートは、情報提供を目的としてマサチューセッツ・ファイナンシャル・サービスズ・カンパニー(MFS)および当社が作成したものであり、金融商品取引法に基づく開示資料ではありません。当レポートは、MFSもしくは当社が信頼できると判断したデータ等に基づき作成しましたが、その正確性および完全性を保証するものではありません。当レポートは作成日時点のものであり、市場環境やその他の状況によって予告なく変更することがあります。当レポートは作成日時点のものであり、市場環境やその他の状況によって予告なく変更することがあります。当レポートのデータ・分析等は過去の一定期間の実績に基づくものであり、将来の投資成果および市場環境の変動等を保証もしくは予想するものではありません。特定の銘柄・有価証券や業種等への言及がある場合は例示目的であり、それらを推奨するものではなく、また、必ずしもMFSの現在の見方を反映しているとは限りません。当レポートは特定の金融商品もしくはファンドの勧誘を目的とするものではありません。当社が提供する金融商品は、市場における価格の変動等により、元本欠損が生じる場合があります。また、お客様にご負担いただく手数料等は、各商品、サービスにより異なり、運用状況等により変動する場合がありますため、予め金額または計算方法等を表示することはできません。当レポートに基づいてとられた投資家の皆様の投資行動の結果については、MFSおよび当社は一切責任を負いません。詳しくは契約締結前交付書面その他の開示資料等をお読みください。

MFSインベストメント・マネジメント株式会社
金融商品取引業者 関東財務局長(金商)第312号
加入協会:一般社団法人 投資信託協会/一般社団法人 日本投資顧問業協会