

スタートアップエコシステムのDEI改善のための提言

継続的に利益を生む
インクルーシブなスタートアップエコシステムの実現に向けて

スタートアップ関連業界におけるDEI勉強会

我々はインクルーシブなスタートアップエコシステムの実現を目指す。より多くの人材が不自由なく参加できるスタートアップエコシステムを作り、より大きな社会的インパクト、関係者の経済的利益、そしてグローバルな企業の創出を実現していく。

1. 背景

日本政府は、2022年にスタートアップ育成5カ年計画を発表し、スタートアップの成長を強かに推進している。スタートアップ育成5カ年計画の中には、起業家の増加やスタートアップの成長の推進が掲げられているが、それを達成するためには多様な人材が起業し、スタートアップで活躍できる環境を作らなければならない。しかし、特定の人種やジェンダーに偏った産業では、それ以外の属性の人材が活躍することは難しくなる。スタートアップエコシステムにおいて属性（ジェンダー、出身地、宗教、性的嗜好、障がい等）がマジョリティ（多数者層）と異なっても活躍できることが一般的になれば、個別のスタートアップでも多様な人材の採用が進み、スタートアップの数や成長例も増えてくる。

その一方で、スタートアップをはじめ、ベンチャーキャピタル、アクセラレーターといったスタートアップに携わる組織の業界（あわせて以下「スタートアップ関連業界」という。）において、Diversity, Equity, Inclusion（それぞれ多様性、公平性、包摂性を指す。以下「DEI」という。）の観点から、改善の余地があることは度々指摘されてきた。そのような状況を踏まえ、有志によるスタートアップ関連業界におけるDEI勉強会が2024年1月より4回開催され多角的な視点で議論を行った。

本勉強会では、強い立場の者から弱い立場の者に対する（例えば投資家からスタートアップ経営者に、スタートアップ経営者からスタートアップ従業員に）ハラスメントが起きていても、企業の規模が小さく情報が分散されているスタートアップ関連業界では相談・報告をする術がない点などの指摘があった。このような状況を改善するためには、スタートアップ関連業界全体で解決すべきである。勉強会で行われた議論や検討をまとめ、本提言にまとめる。なお、本勉強会は有

志が個人として集まり行ったものであり、本提言は特定の組織や団体の主張や考えを記載するものではない。しかし、本提言に記載されている事項が、スタートアップに携わる関係機関が、日本のスタートアップエコシステムをより発展させる際の参考となることを期待して記載する。

2. 本勉強会からの学び

- a. 非常に多くの関係者や関係組織がこの問題や現状に問題意識を持っており、状況の改善を望むとともに、時間を割いて勉強会に参加し、加えてオープンに勉強会での発言が行われた。
- b. ハラスメントを含む多くのDEIにまつわる事象がクローズドな勉強会の環境で報告された。多くの問題が、実際に日常的に起こっている。
- c. スタートアップ業界特有のパワーバランス・力関係が起因し、DEIにまつわる事象を解決することが難しい例が多い。
- d. DEIにまつわる事象が起きた際に、アンコンシャスバイアスや日本社会特有の文化が原因となって被害者自身が声を上げることが難しいことがある。
- e. DEIの達成を通じて、企業にとってポジティブな影響をもたらすことがある(ポジティブな人事評価が与えられる例も報告された)。
- f. この課題は一朝一夕では解決できず、単純明快な治療薬は存在しない。長期的な取り組みが必要であり、VC(Venture Capital)業界のリーダー、LP(Limited Partner)投資家、スタートアップ経営者やリーダー陣、政府、証券会社や東京証券取引所等のIPOプロセスの関係者を含むスタートアップ支援者からのコミットが求められる。
- g. 多様性と包摂性を高いレベルで実現する組織や経営者は、その実現を広く認知されることで、大きなメリットとなる。
- h. DEIの状況の改善には経営者や組織のリーダーのコミットメントが極めて重要である。

3. 提言

上記を踏まえ、DEIの状況を改善するため、以下のアクションの実施を提言する。

a. 行動規範・倫理規定の策定:

スタートアップ業界としての行動規範・倫理規定・スタンダードの策定と遵守の方針を作成する。

b. 研修の提供及び研修の実施状況の評価:

スタートアップ業界の主要なステークホルダーが受講すべきDEIに関わる研修を作成し、その受講状況を公表していく。

c. 事象の追跡方法及び相談窓口:

ハラスメントをはじめとしたDEIを脅かす事象を相談する中立的な窓口を設置する。

d. 行動規範・倫理規範・スタンダードの普及や、改善施策の実施方法:

策定した規範や規定。各組織のリーダーが実施状況の責任を持つ。

また、勉強会開催後の今後のフォローアップを以下の通り行う。

- より具体的な議論を行うための分科会の開催
 - DEIに関わる行動規範・倫理規定・研修の内容と実施・追跡方法
 - インシデントに係る相談窓口の設置・運営方法
 - 行政・証券取引所との連携
- DEIに関わる調査の実施
- DEIの重要性に関わる普及活動の実施

a. 行動規範(Code of Conduct)や倫理規範(Code of Ethics)またはスタートアップ業界としてのスタンダードの策定

- これまで、DEIに関わる、性別、国籍等に基づく差別的な発言や組織における多様性の欠如といった様々な事象が報告されている。また、勉強会では、スタートアップ社内や投資家とスタートアップ間のセクシャルハラスメントやパワーハラスメントが今でも行われているとの発言も複数名からなされた。当勉強会では、規範となる行動や倫理観が文章化され、意識として共有することが、そういった事象の再発防止に有効であるという指摘もあった。そのため、DEIに関わる行動規範や倫理規範が策定されることが求められる。
- その一方で、差別的発言やハラスメントといったDEIに関わる負の側面だけでなく、多様な人材が力を発揮して組織として高いパフォーマンスを出すための基礎としてのDEIについても議論が行われた。事業を成長のためにより多くの優秀な人材を集め、組織として高いパフォーマンスを発揮するためにはDEIも必要である。個々の企業が多様性を実現できるよう、エコシステム全体としてもDEIの推進が求められる。
- 個人によるDEIに関する発信は行われているが、発信者に不利益が起きるケースがあり、そもそも理解がある組織にでないと状況の改善には結びつかない。そのため、業界横断で行動規範・倫理規範・スタンダードを策定することにより、改善や遵守が進むことが期待される。
- 行動規範・倫理規範・スタンダードに規定される事項を以下に例示する。ただし、実際に策定される際には、以下の事項を必ずしも全て盛り込む必要はなく、かつ必要に応じて新たな項目も追加すべきである。なお、行動規範や倫理規範といった形式ではなく、業界のスタンダードや声明と言った形で指針を定める形もありえる。

行動規範・倫理規範・スタンダードに記載される事項の例

- 投資家と投資先の健全な関係の構築
- ハラスメントの禁止と起きた際の対応方針
- 投資先やアクセラレーションプログラム支援先のDEIに関する指針
- 経営陣のDEIに関する指針
- 研修への参画や自社内研修の実施
- 自社のDEIに関わる情報の公開、調査への協力
- インシデント発生時における、第三者への相談方法の確保

● DEIに関わる研修の提供及び研修の実施状況の評価

- DEIに関わる状況を実質的に改善するためには、行動規範や倫理規範が策定されるだけでなく、各企業の経営陣から若手社員まで全ての階層のメンバーが定期的な研修を受講することが有効だと考えられる。
- 例えば、研修により、一般社員に対しても、ハラスメントの被害者となった際の判断方法や対応方法、相談窓口への連絡方法などの理解を増進することができる。
- 大手企業と異なり、小規模なスタートアップやVCが独自で研修を実施することは難しい。そこで、スタートアップ関連業界で共同で研修を行うことも考えられる。
- その一方で、DEI推進を重要視しないメンバーによる研修の回避や研修の形骸化が容易に行われるという指摘もある。そのため、研修の実施をルール化するだけではこと足りない。従って、誰がどのような研修を受講したのかをモニタリングするだけでなく、研修の有効性について評価を行うとともに、その結果公表するなど、透明性を確保していく必要がある。

● DEIに関わる事象の追跡方法及び相談窓口

- DEIを脅かす不適切な発言といった事象や、セクシャルハラスメントが発生した際に、その報告や相談をする組織がなく、いわゆる”泣き寝入り”になるという指摘があった。
- そのため、何かしらの事象が発生した場合に、それを認識した当事者又は第三者が報告や相談をできる組織・窓口が設置され、場合によっては事実関係の確認や法的なアクションをサポートする機能が求められる。
- なお、組織・窓口相談した場合でも、被害を受けた当事者による報告そのものが別のハレーションをおこしたり、誤ったラベリングがされる可能性があり、声をあげることに大きな不安があるという指摘もある。
- その一方で、根拠のない事象の報告や、悪意のある報告により、指摘をされた個人が名誉毀損をはじめとした被害にあうことはあってはならない。そのため、事象の報告を受けた第三者が慎重に検討を行った上で、客観性・中立性を最重視した上で記録をしていく必要がある。
- 根拠のない報告や悪意のある報告の全てを見抜くことは難しく、完全な誤りのない事象の追跡方法を実装することは現実的に不可能である。そのため、追跡方法や窓口の設定においては、全ての事象を追跡することは不可能であり、かつ、悪意のある報告が一定確率で行われることを前提とすべきである。

- 当勉強会で出た対応策としては、民間の第三者が受託して行うハラスメントの窓口の事業の活用、スタートアップ業界として弁護士のグループなどに設置を依頼する、スタートアップ業界の非営利団体が窓口を設置する、社外役員の活用などである。

d. 行動規範・倫理規範・スタンダードの普及や、改善施策の実施方法

DEIに関わる上記の対応策を実施する上で、以下の通りの課題が考えられる。

- 多様なプレイヤーへの普及
 1. 行動規範や倫理規範の遵守や研修は、その重要性を認識している組織だけが適用してもスタートアップ関連業界の状況は改善しない。むしろ重要性を認識できていない組織や、新たに設立される組織が適用していくことが重要だと考えられる。
 2. そのため、普及方法については、具体的な施策を考えなければならない。例えば、①研修の実施に関する認証や実施状況の公表・説明の推奨を行う、②所属する業界団体(日本ベンチャーキャピタル協会、スタートアップエコシステム協会、スタートアップ協会、インパクトスタートアップ協会等)が普及のための活動を行う、③公的な助成・補助・委託・審査の際に研修に関する認証の取得や実施状況の公表・説明をすることを条件とするなどである。
 3. 当勉強会ではスタートアップやVCを取り巻く存在として以下のプレイヤーの重要性が指摘された。
 - a. VCファンドのLP投資家
 - b. 規制当局としての金融庁や推進官庁である経済産業省・文部科学省・内閣府等
 - c. 地方自治体をはじめとした各地方の関係者
 - d. 上場時に大きな役割を果たす証券取引所・監査法人・証券会社上記のプレイヤーを初期段階から巻き込むことが必要である。
 4. VC等の投資家の経営陣や、スタートアップの経営陣が行動規範・倫理規範・スタンダードへの遵守を宣誓し、公表するなどにより、行動規範・倫理規範・スタンダードの浸透が期待できる。ここには経営陣のリーダーシップが求められ、かつ、実施状況の責任を経営陣が持つことを改めて認識しなくてはならない。
- 実施主体についての議論と予算の確保
 1. 行動規範や倫理規定の設定主体がどのような組織であるか、行政・投資家・スタートアップ・スタートアップ支援者を巻き込んで議論を行うべきである。

2. その一方で、研修の実施・評価やDEIに関わる事象の追跡などは、慎重に行う上で労力を要することから予算を確保しなければその実施は難しい。予算を支弁する主体としては、スタートアップに関わる省庁や、業界団体がありえるがそれに限らない。

4. まとめ

a. 勉強会の総括

これまで4回の勉強会を行った上で、多くの賛同が得られたポイントは以下の通りである。

- スタートアップ関連業界において、DEIの改善が求められる。その一方でDEIの状況についてのデータが乏しく、改善状況をモニタリングできる状況にない。
- まだDEIに関する理解や取り組みが企業によって異なる中で、どのようなスタンダードが求められるのか、どのような点に配慮をしなければならないのか、スタートアップ関連業界で、多くの関係者を巻き込んで議論を行うことで、スタンダードの確立が期待される。
- 未だに不適な発言やハラスメントをはじめとしたDEIを脅かす事象のエピソードを耳にすることがあるが、当事者は相談・報告をすることができないことがある。その一方で、不確かな情報による報告や、悪意のある人物による虚偽の報告が行われ、報告の対象となった人物に被害が及ぶことは厳に防がなければならない。
- 取り組みを実行的なものにするため、スタートアップやVCだけでなく、関係省庁、LP投資家、証券会社、証券取引所の巻き込みが必要不可欠である。

b. 今後の検討方針

本勉強会は2024年4月で終了するが、その後のフォローアップとして、以下のアクションを検討する。

- より具体的な議論を行うための分科会の開催
 1. DEIに関わる行動規範・倫理規定・研修の内容と実施・追跡方法
 2. インシデントに係る相談窓口の設置・運営方法
 3. 行政・証券取引所との連携
- DEIに関わる調査の実施
- DEIの重要性に関わる普及活動の実施

事務局:

Eight Roads Ventures Japan及び一般社団法人スタートアップエコシステム協会

賛同者(順不同):

OnBoard株式会社 弁護士/CEO 松澤 香, 株式会社An-Nahal 代表取締役 品川 優, カルチャーラボ株式会社・UCBerkeley Skydeck・UNDP/4YFN Women Innovator Programmeファウンダー &代表取締役・Advisor・Mentor 嶋田 文, 一般社団法人パートナーシップ協会代表理事 松阪 美穂, 関 優子, NEXTBLUE 代表パートナー 井上 加奈子, ソニーベンチャーズ株式会社 会長 土川 元, 富田 阿里, 株式会社stream-i 代表 小崎 亜依子, Yazawa Ventures 代表パートナー 矢澤 麻里子, Business Insider Japan 執行役員 共同編集長・ブランドディレクター 高阪のぞみ, 國井 紅秋, 葛野 萌子, Mari Watanabe, 中島 淳一, 根本 紘志, Eight Roads Ventures Japan Vice President 公山 倫子, ANRI 代表パートナー 佐俣 アンリ, 株式会社ジェネシア・ベンチャーズ 田島 聡一, Oya Koc, fermata 代表取締役CEO 杉本 亜美奈, CIC Institute Director 名倉 勝, 一般社団法人スタートアップエコシステム協会 代表理事 藤本 あゆみ、Eight Roads Ventures Japan Managing Partner David Milstein, 株式会社産業革新投資機構 執行役員/ファンド投資室長 秦 由佳

勉強会オブザーバー:

経済産業省 新規事業創造推進室・経済社会政策室