

アンケート調査結果

「スタートアップ界隈におけるジェンダーの多様性」に関するアンケート



金融庁 政策オープンラボ^{*1)} ^{*2)} ^{*3)}
「金融界のDiversity, Equity & Inclusion」



^{*1)} 本調査の執筆に加わった当オープンラボのメンバーは、北里紀子、田中豪、富永苑子(所属は2023年6月末時点)

^{*2)} 金融庁は、職員による自主的な政策提案の枠組みとして、「政策オープンラボ」の取組みを実施している。詳細は[金融庁HP](#)を参照のこと。

^{*3)} 本調査の内容や意見は、執筆者個人に属し、金融庁の公式見解を示すものではない。

アンケート調査の目的と背景

- 今、日本経済再生のカギとして、スタートアップへの注目が集まっている。
政府も2022年11月に「スタートアップ育成五か年計画」を公表し、5年間でスタートアップを10倍増とする目標を掲げた。
加えて、経済分野でのジェンダーに関する取組みとして、男女の賃金格差や管理職比率等のデータ整備も進みつつあり、現状の可視化が進展するとともに、それを踏まえた対策も進んでいる。
- 他方で、スタートアップ界隈でのジェンダーについては、多様性が十分でないとの指摘も一般的には聞かれるものの、**現状、エビデンスとなる十分な統計データがないまま議論されている可能性がある。**
2022年7月に、金融庁政策オープンラボ「金融界のDiversity, Equity & Inclusion」(以下、「金融庁政策オープンラボ」)が公表した報告書『スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案』は、政府が今後果たしていくべき役割の一つとして、スタートアップエコシステムのジェンダーの現状を把握するための、統計データ整備を提言している。
- こうした背景の中、一般社団法人スタートアップエコシステム協会及びEY Japan株式会社より金融庁政策オープンラボに対して、報告書の提言に基づいて統計データ整備を共同で進めていきたい旨の提案があったことから、今般、内閣府男女共同参画局にも相談しながら、三者による共同で**スタートアップ界隈におけるジェンダーの多様性に関する実態把握を目的としてアンケート調査を実施した。**
- 本アンケート調査は、**スタートアップ及びスタートアップエコシステムを形成する数多くのステークホルダーに対して調査を実施し、エコシステム全体の課題分析を多方向から試みる画期的なものである。**特に、スタートアップを支援する主要なステークホルダー(VC、LP投資家、監査法人等)に対しては、各組織における女性活躍の状況に加えて、投資先や上場支援先の女性代表比率等についてもアンケート調査を実施した。各ステークホルダーからの回答を踏まえ、女性起業家が置かれている現状を分析し、今後の検討事項を取りまとめている。

アンケート調査の主な結果及び示唆

スタートアップ

- 資金調達では、IPOについて「予定なし」と答えたCEOは、女性で半数にのぼる(男性は3割)。また、①資金調達等で外部から評価を受ける場面での対応(結婚や子供の有無等の個人的な質問をされた女性28%、男性5%)や②資金調達において頼れるネットワークの存在の有無(男性は半数が有、女性は6割が十分でない)にも男女差が認められた。

ただ、こうした現状においても、むしろ女性が優遇されていると感じている男性も少なくないことが観察された。

- これは、女性活躍の社会認識の問題(女性特有の視点やニーズへの理解不足、アンコンシャスバイアス)が背景にあり、女性起業家のスムーズな資金調達に影響を与えていると考えられることから、女性起業家の置かれている現状の改善に向けた支援を強化していく必要がある。(P7~13)

VC等の投資家

- VC自身やVCの投資先における女性比率が低く、改善の余地があると考えられる(改善に向けた取組みを実施している者も多く、今後の改善に期待)。特に、VCの約70%において投資委員会等(投資の最終意思決定機関)の女性比率が0%となっている。(P14~17)

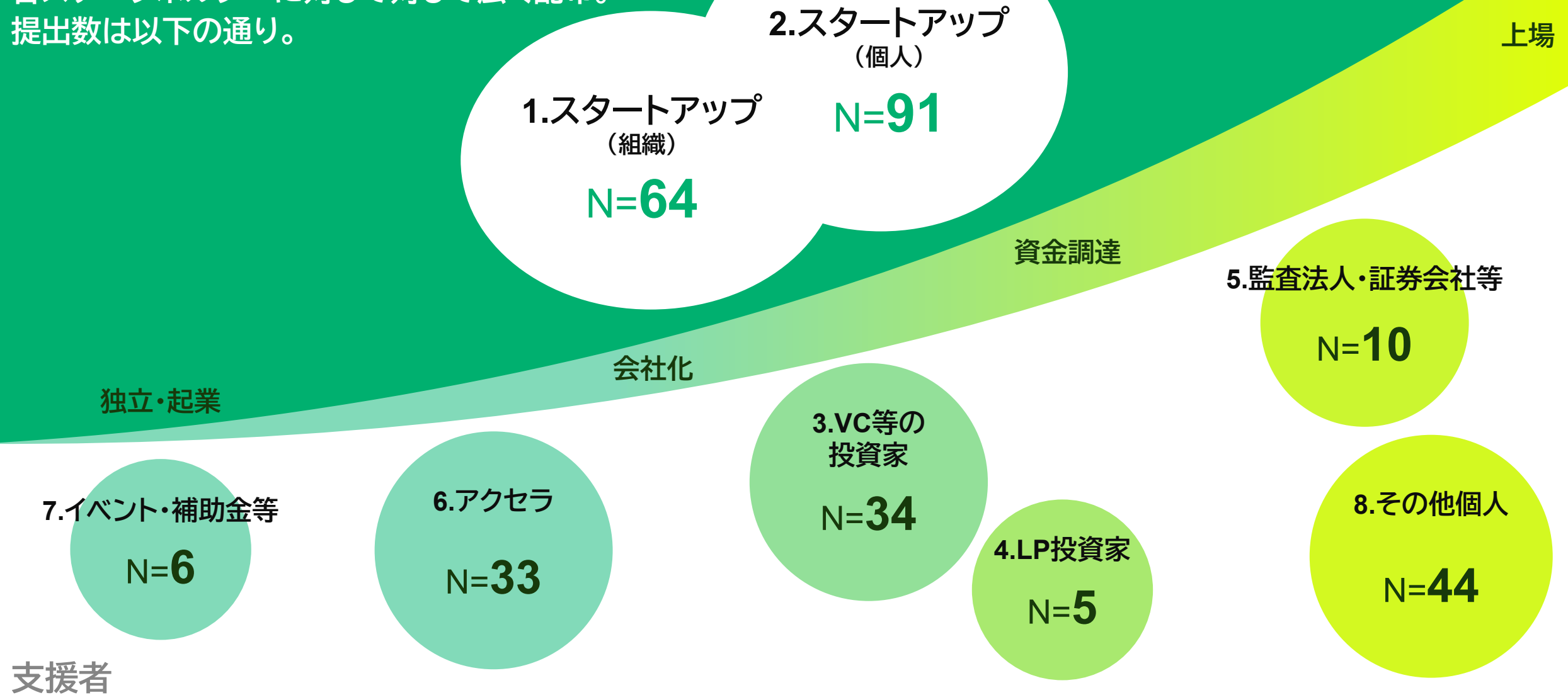
今後の検討事項

- 統計データ等を通じた正確な実態把握が、必要に応じて官民での確かな対策を講じていく上での基礎となるため、継続的なデータ整備が重要といえる。
また、今回のアンケート回答数は十分とは言えず、より大きな母集団を確保する方策も検討していく必要がある。
- 中長期的には、アンケート等を通じて把握した現状を踏まえ、解決策を実施していく必要がある。
アンケートの対象でないステークホルダー(教育機関、メディア、シンクタンク等)も幅広く巻き込む形で、より包括的な取組みを検討していく必要がある。
- 今後は、業界団体との協力や、ステークホルダー間の連携促進等を通じて、現状把握のための調査や解決策の提案を含め、スタートアップエコシステム全体への働きかけを一層強化していくことが有益であると考えられる。

*金融庁政策オープンラボ『スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案』によれば、資金調達に至る企業や新規上場企業の創業者・社長に占める女性の割合は1-2%であり、会社が外部資金を得てスケールする過程に男女の経営者で大きな格差が存在する。

アンケート調査を実施したエコシステムの全体像と質問項目

アンケート調査は、
スタートアップエコシステムを構成する
各ステークホルダーに対して広く配布。
提出数は以下の通り。



アンケート調査の手法

- 実施期間: 2023年5月17日から6月19日
- 実施手法: Googleフォームにて回答を収集した
- 配布先: 実施団体から潜在的な対象者に対して直接リンクを送付するとともに、ソーシャルメディア等での回答依頼を展開した
- 回答数: 全体で287の回答を受領
ステークホルダーごとの内訳は右記の通り

アンケートまとめにおける留意点

- 右記のうち、「投資家② 大企業や機関投資家等、ベンチャーキャピタルのファンドにLPとして投資を行う投資家」および「イベント・アワード・補助金等のスタートアップを採択し支援する組織」については、回答数が10未満しか得られていないため、ステークホルダーとしての集計は行っていない。
- 集計を行っているステークホルダーについても、以下のように回答者に偏りがある可能性については留意が必要である。
 - 投資家①: 回答者数は34と限定的であり、回答者バイアスの可能性には留意が必要。ただし、規模、業種等に大きな偏りは見られない。
 - 監査法人等: 回答者数は10と限定的であり、回答者バイアスの可能性には留意が必要。ただし、規模、業種等に大きな偏りは見られない。
 - アクセラ等: 回答者数は33であり、事業カテゴリに大きな偏りは見られないが、女性を主なターゲットとするアクセラレーターが複数含まれている点には留意が必要。また、大学、土業、事業会社、一般社団法人等でこれらのカテゴリを選択した回答者も含まれる。

1. スタートアップ（組織として回答）	64	22.3%
2. スタートアップ（個人として回答）	91	31.7%
投資家①		
3. ベンチャーキャピタル等、スタートアップに投資を行う投資家（組織として回答）	34	11.8%
投資家②		
4. 大企業や機関投資家等、ベンチャーキャピタルのファンドにLPとして投資を行う投資家（組織として回答）	5	1.7%
5. 監査法人・証券会社等スタートアップの上場を支援する組織（組織として回答）	10	3.5%
6. アクセラレーター・インキュベーター・コワーキングスペース等のスタートアップ支援者（組織として回答）	33	11.5%
7. イベント・アワード・補助金等のスタートアップを採択し支援する組織（組織として回答）	6	2.1%
8. その他（個人として回答）	44	15.3%
合計	287	100%

注: 組織・個人として回答している場合があるため、合計は、100%にならない

回答結果 1

スタートアップ

スケールに向けた意向

IPOの予定がないのは、女性CEOが率いるスタートアップで50%に及ぶのに対し、男性CEOが率いるスタートアップでは33%に留まっている。

社外とのコミュニケーション

社外とのコミュニケーションにおいてジェンダーによる対応の違いを感じたことがある回答者の比率は、女性で46%、男性で29%。ただし、その具体的な受止めは男女で対照的であり、女性の多くが男性が優遇されていると感じる一方、男性の多くは女性が優遇されていると感じている。

評価を受ける場面のコミュニケーション

資金調達等の外部からの評価を受ける場面で、結婚や子どもの有無等の個人的な質問を経験したのは、女性回答者で28%、男性回答者で5%。加えて、個人的な質問以外でジェンダーによる対応の差を感じたことがあるのは、女性で38%、男性で12%。

頼れるネットワークの存在

資金調達等の困ったときに相談できる人が「十分いる」という回答者の比率は、女性で29%だが、男性は47%。

スタートアップ界隈のジェンダーダイバーシティについての主な意見

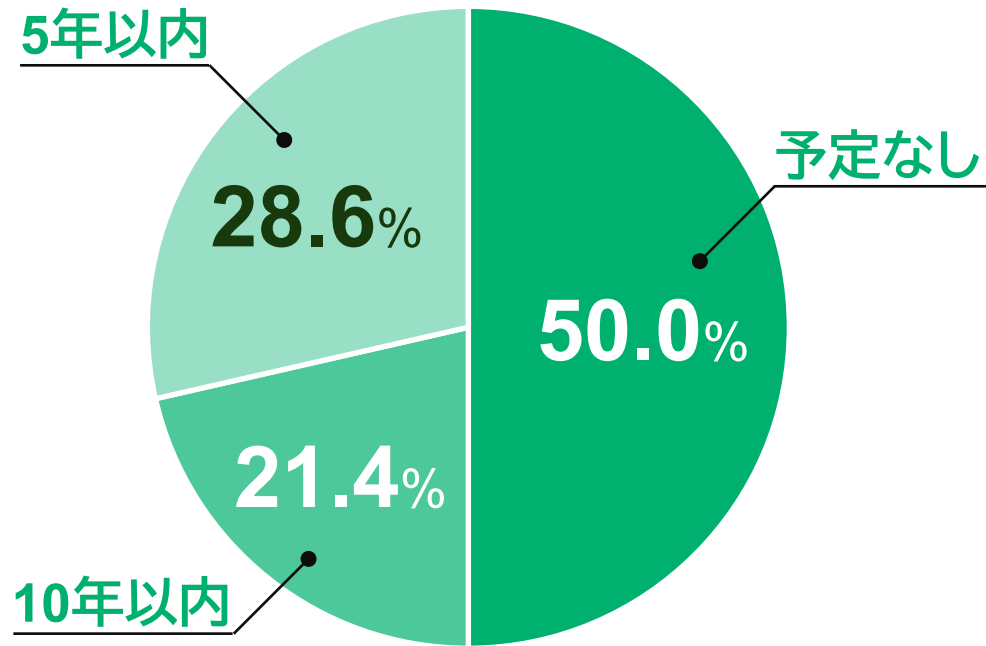
男性に最も多かった意見は、女性を優遇することを問題とするものであった。一方、女性に最も多かった意見は、VCを含む金融機関・評価者に男性が多く、女性特有の視点やビジネスニーズへの理解不足やバイアスがあるとするものであった。

スケールに向けた意向(IPOの予定)

スタートアップの組織回答者のうち、IPOの予定がないのは、女性CEOが率いるスタートアップでは50%に及ぶのに対して、男性CEOが率いるスタートアップでは33%に留まっている。

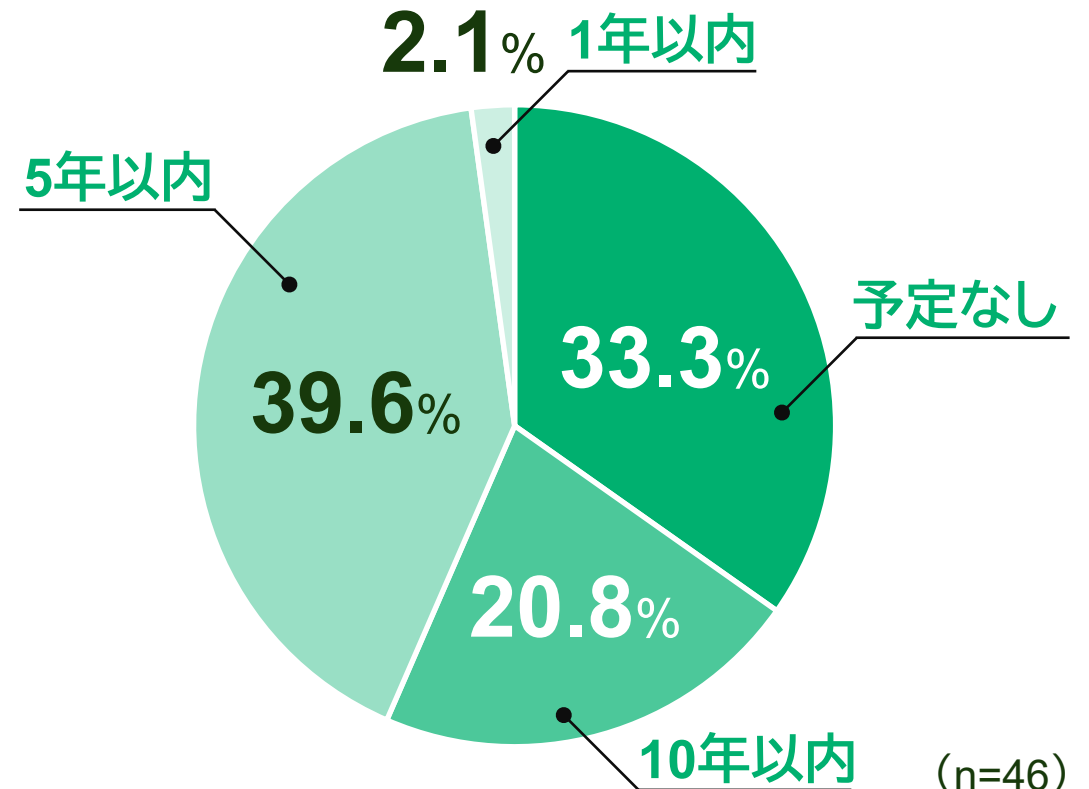
Q IPOの予定についてお答えください

女性CEOのスタートアップ



(n=14)

男性CEOのスタートアップ



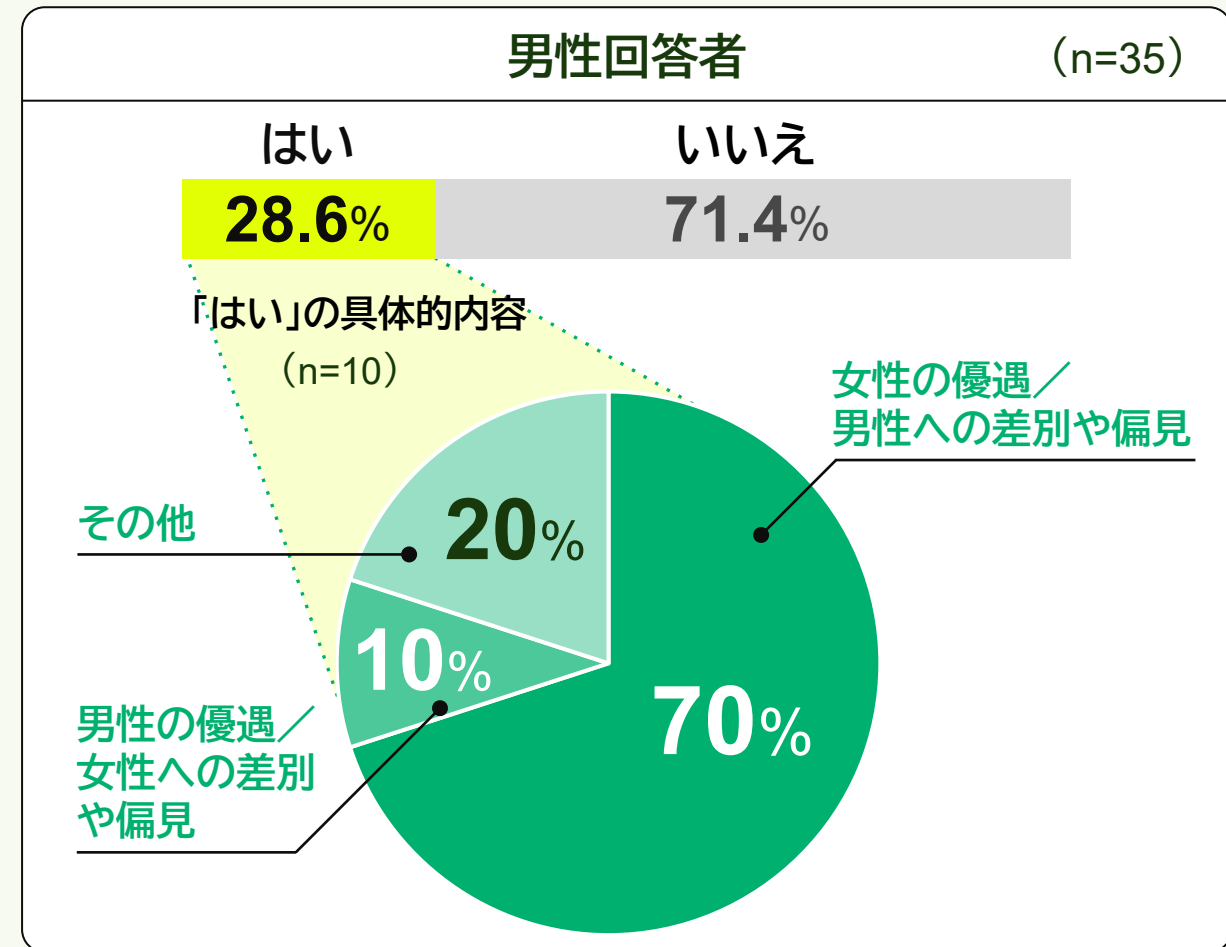
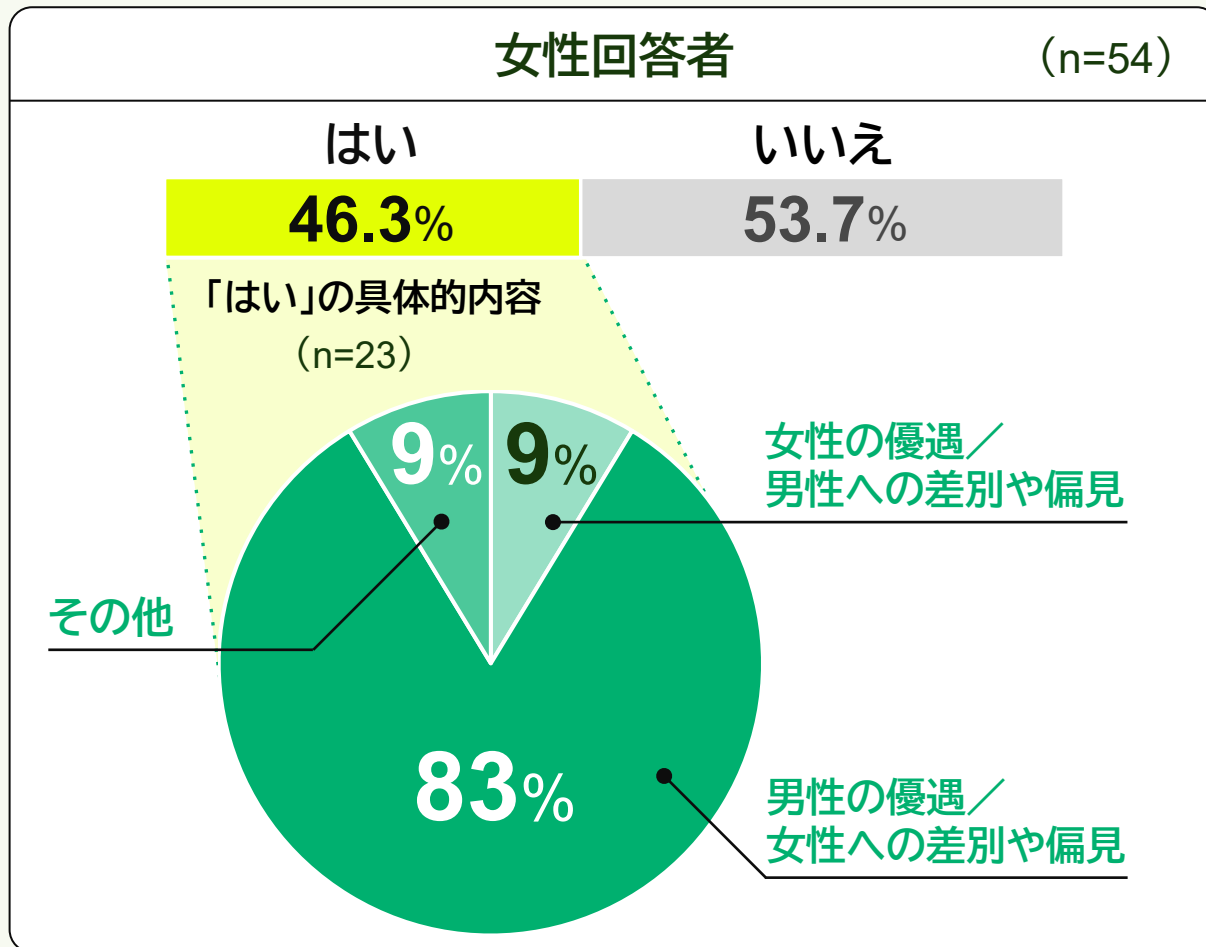
(n=46)

注:「スタートアップ(組織として回答)」としての回答いただいた64社のうち、有効回答60社を対象として集計(詳細は5ページ以降を参照)

社外とのコミュニケーション

スタートアップの個人回答者のうち、社外とのコミュニケーションにおいてジェンダーによる対応の違いを感じたことがある回答者の比率は、女性で46%、男性で29%。ただしその具体的な受止めは男女で対照的であり、女性の多くが男性が優遇されていると感じる一方、男性の多くは女性が優遇されていると感じている。

Q 社外とのやり取りにおいて、ジェンダーによる対応の違いを感じたことはありますか？



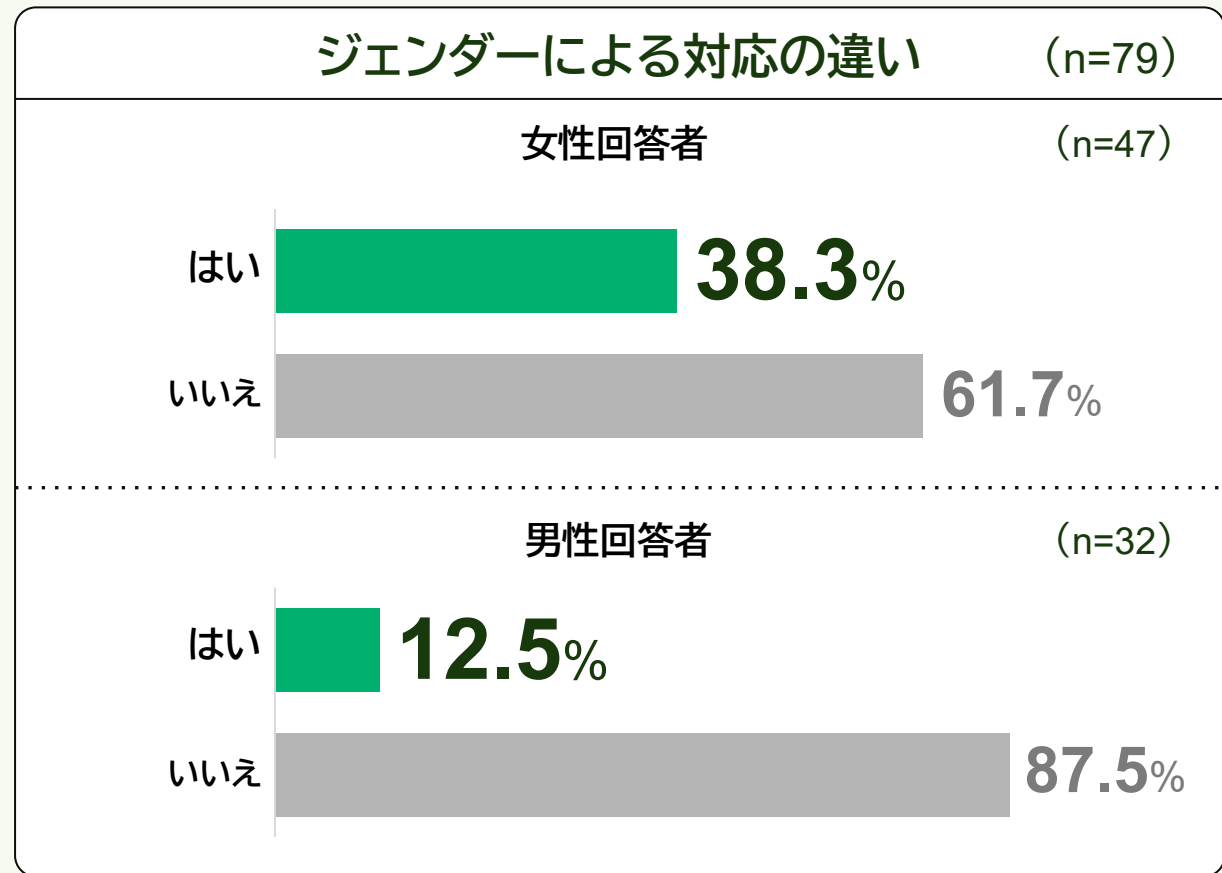
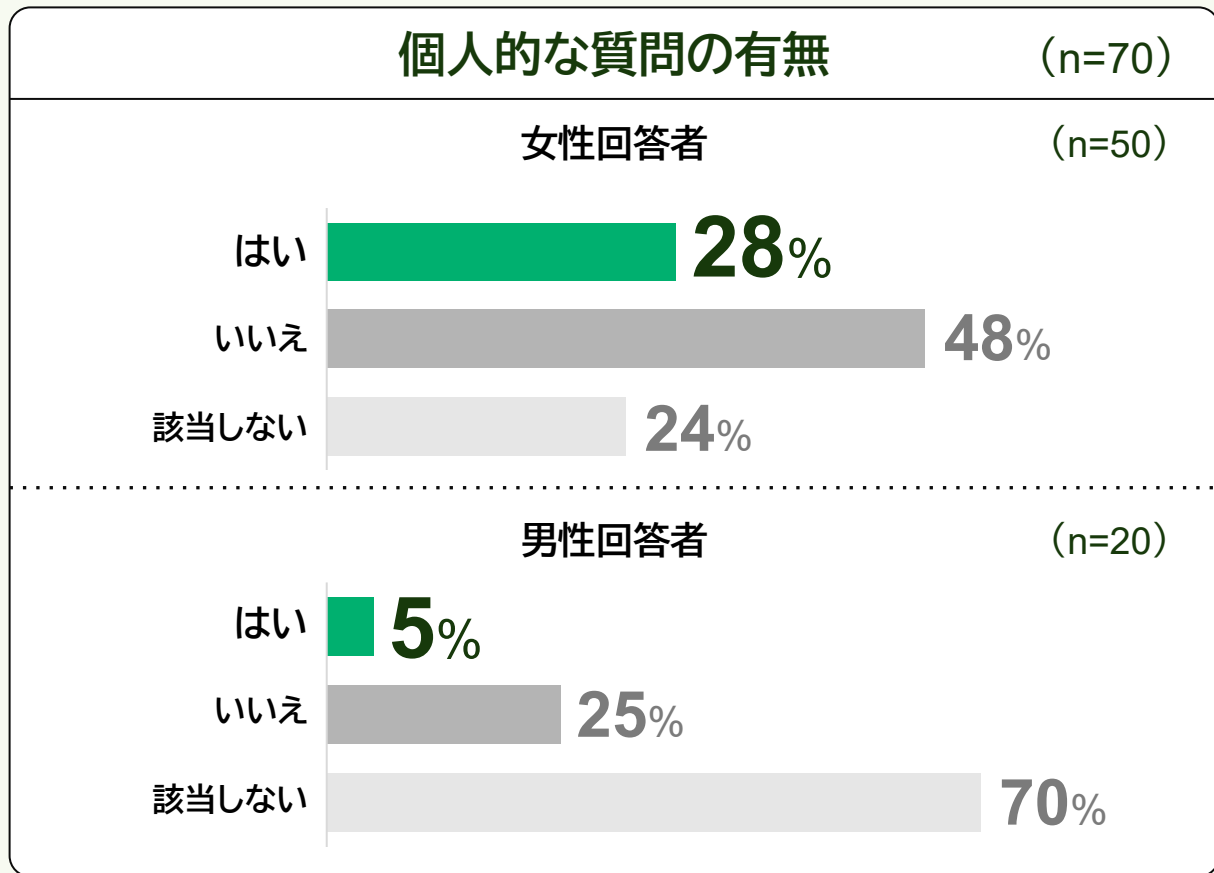
注:「スタートアップ(個人として回答)」としての回答いただいた91名のうち、女性及び男性回答者の有効回答者分を集計(詳細は22ページ以降を参照)「はい」の具体的な内容の分類は事務局にて実施

評価を受ける場面のコミュニケーション

スタートアップの個人回答者のうち、資金調達等の外部からの評価を受ける場面で結婚や子どもの有無等の個人的な質問を経験した回答者の比率は、女性で28%、男性で5%。加えて、個人的な質問以外でジェンダーによる対応の差を感じたことがあるのは、女性で38%、男性で12%。

Q 女性に対して: 資金調達等の評価を受ける場面等において、結婚の予定や子どもの有無等の個人的な状況を聞かれたことはありますか？
女性以外に対して: 上記のような場面を目にした、又は聞いたことはありますか？

Q 資金調達等の評価を受ける場面において、左記以外にジェンダーによる対応の違いを感じたことはありますか？
(例: 男性キャピタリストが、女性ではなく男性とばかり話をしようとする等)

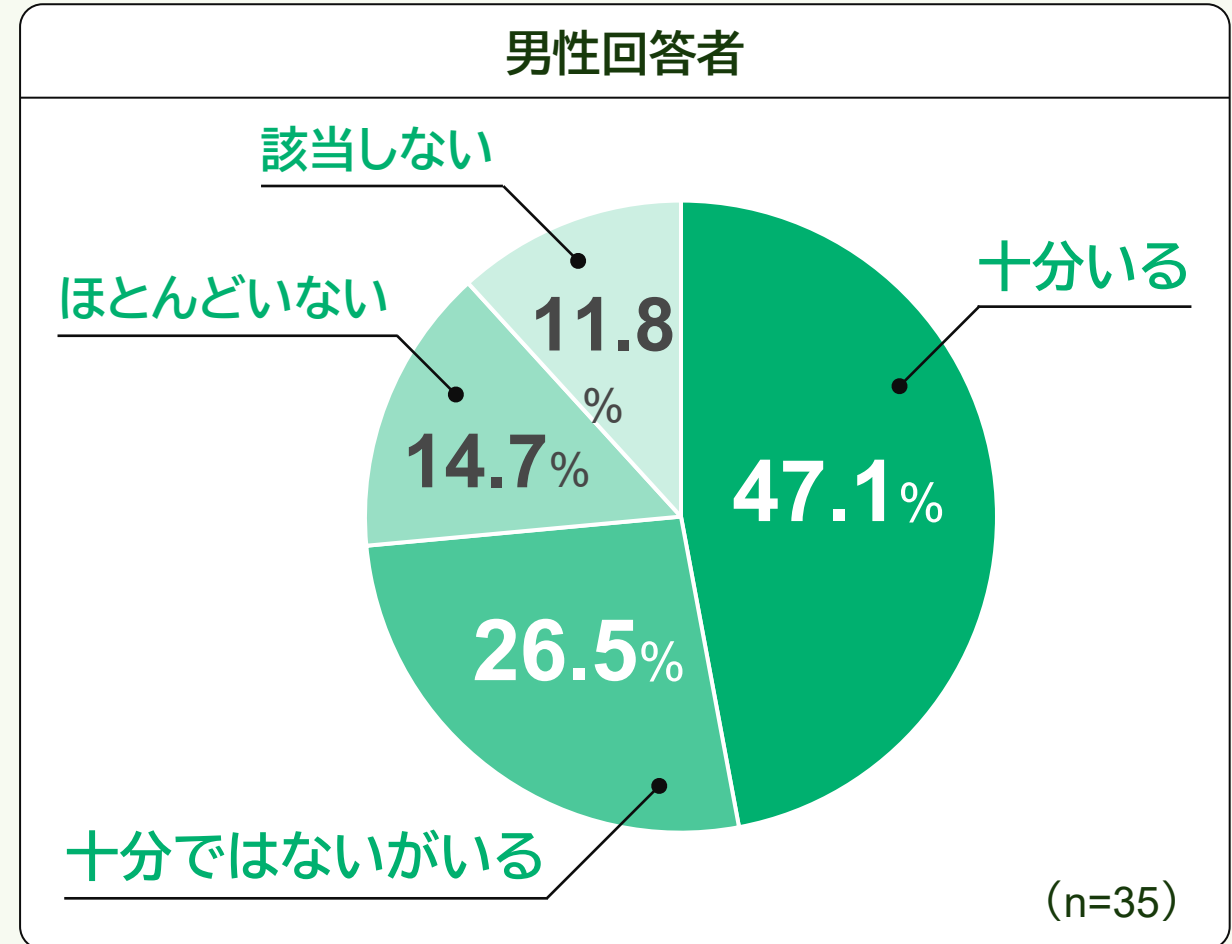
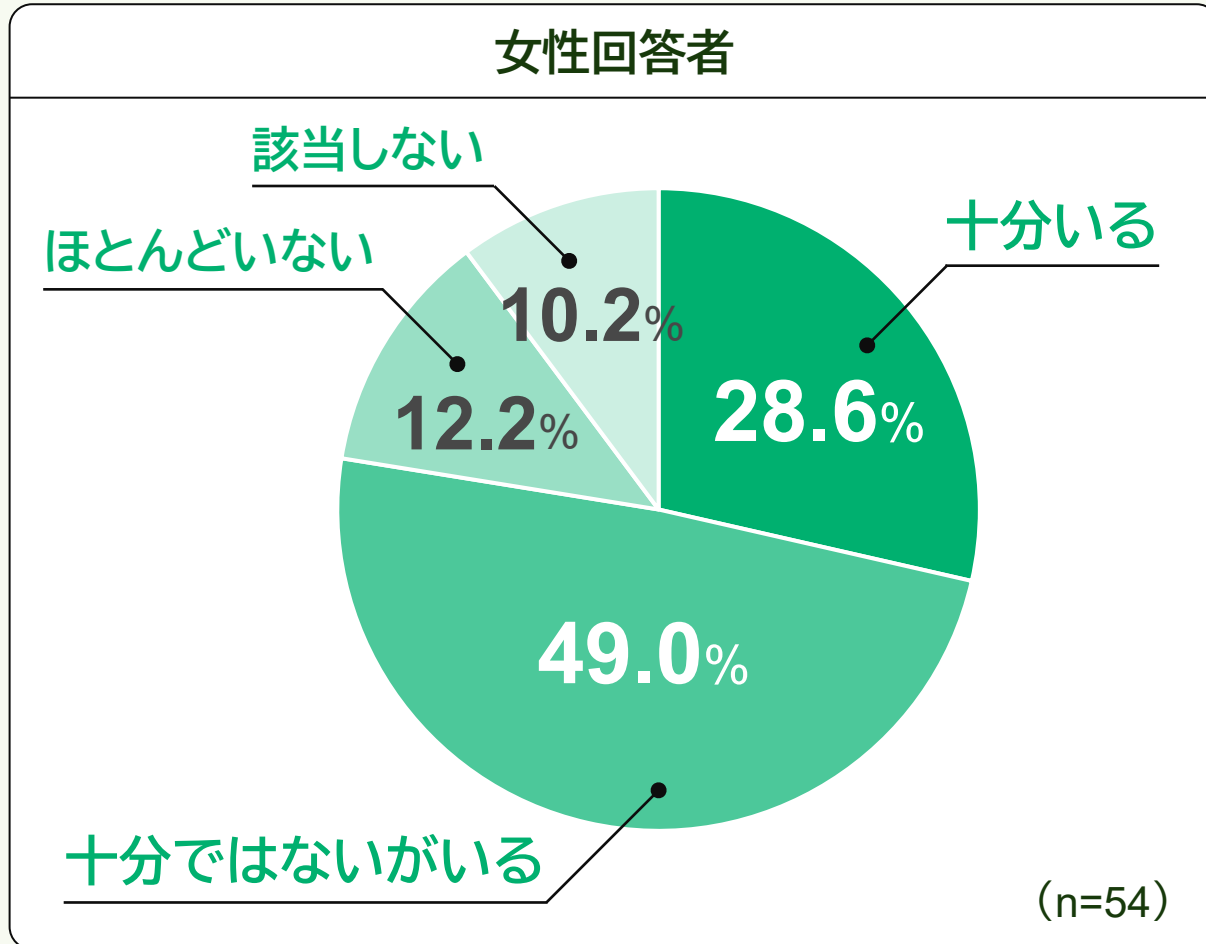


注: 「スタートアップ(個人として回答)」としての回答いただいた91名のうち、女性及び男性回答者の有効回答者分を集計(詳細は26ページ以降を参照)

頼れるネットワークの有無

スタートアップの個人回答者のうち、資金調達等の困ったときに相談できる人が「十分いる」という回答者の比率は、女性で29%だが、男性は47%。

Q 資金調達のプロセスや事業推進において、わからないことを気軽に相談できる人はいましたか/いますか？



注:「スタートアップ(個人として回答)」としての回答いただいた91名を対象として、女性及び男性回答者の有効回答者分を集計(詳細は25ページ以降を参照)

ジェンダーダイバーシティの状況についての意見(男性回答者)

スタートアップの男性の個人回答者のうち、スタートアップ界隈のジェンダーダイバーシティの状況について最も多かった意見は、女性を優遇することは問題であるとするもの。他方で、女性の参画が進んでいないことを懸念する声も少なくない。

主な意見(n=14)

回答数

女性を優遇することは問題である
(性別ではなく、ビジネスそのもの、
能力等を重視すべき等)

5

そもそも女性の数が少ない業界では、能力や実績を基準とすると男性ばかりが選ばれる結果になってしまうことがあるが、男女半々を目指すという目標があるばかりに、女性参加者を無理に増やそうという忖度を主催者側がしており、非常に問題。(代表者)

女性が差別されているのではなく、逆に女性が優遇されていると思われる時が多々ある。政府や自治体も女性の起業家支援等、純粋にビジネスモデル・人・事業内容を見るのではなく、女性か否を見ている。(創業者代表者)

スタートアップやVC界隈での
女性比率は極端に少ない

4

アクセラ等に参加している女性が圧倒的に少ない&メンター・審査員も女性が少ないといった偏りがあるのが気になる。(創業者、代表者)

男性が多くなるのは構造的な問題が
背景にある(ハードワーク、VC優位等)

3

スタートアップ界隈の意識は進んでいる

2

注:コメントは個人情報を削除の上、編集上の観点から、主旨を変えずに一部修正を行っている場合もある。具体的内容の分類は事務局にて実施し、複数の回答数があったもののみ記載。

ジェンダーダイバーシティの状況についての主な意見(女性回答者)

一方、女性の個人回答者で最も多かった意見は、VCを含む金融機関・評価者に男性が多く、女性特有のビジネスニーズや視点への理解不足やバイアスがあるとするもの。

主な意見(n=31)

回答数

VCを含む金融機関・評価者に男性が多く、
女性特有のビジネスニーズや視点への
理解不足やバイアスがある

10

男性キャピタリストが多く、女性を無意識に見下す態度を示す方もいる。また女性起業家をマスコットのように扱うキャピタリストも存在し、まだ対等な立場にいない。(創業者、代表者)

日本のVCコミュニティは非常に排他的で、女性に不寛容。そのため、ヨーロッパでは日本はネガティブなイメージを持たれている。(経営陣、外国籍)

イベント・カンファレンスの
登壇者・審査員等が男性優位

6

大規模なイベントのノリは、オールドボーイズネットワークそのもの。(経営陣)

ビジネスコンテストやアクセラレータープログラムにおいて審査員、メンター、投資家全て男性ばかりで参加することを躊躇する。(創業者)

スタートアップ側も男性が多い・
女性エンジニアが少ない

4

女性のロールモデルが不足している

2

注:コメントは個人情報を削除の上、編集上の観点から、主旨を変えずに一部修正を行っている場合もある。具体的内容の分類は事務局にて実施し、複数の回答数があったもののみ記載。

回答結果 2

ベンチャーキャピタル 等の投資家

組織体における女性比率

投資の最終的な意思決定を行う組織体に女性がいないベンチャーキャピタル等の投資家は71%にのぼるが、スタートアップと直接接する現場での投資担当者レベルにおいて女性がいない投資家は30%程度に留まっている。

投資先における女性代表比率

女性が代表を務める投資先の比率が10%以下の投資家は77%と大半を占める。ただし、65%は当該比率を設定・意識している又は今後考慮したいと回答しており、今後、比率が向上していくことが期待される。

改善の方向性

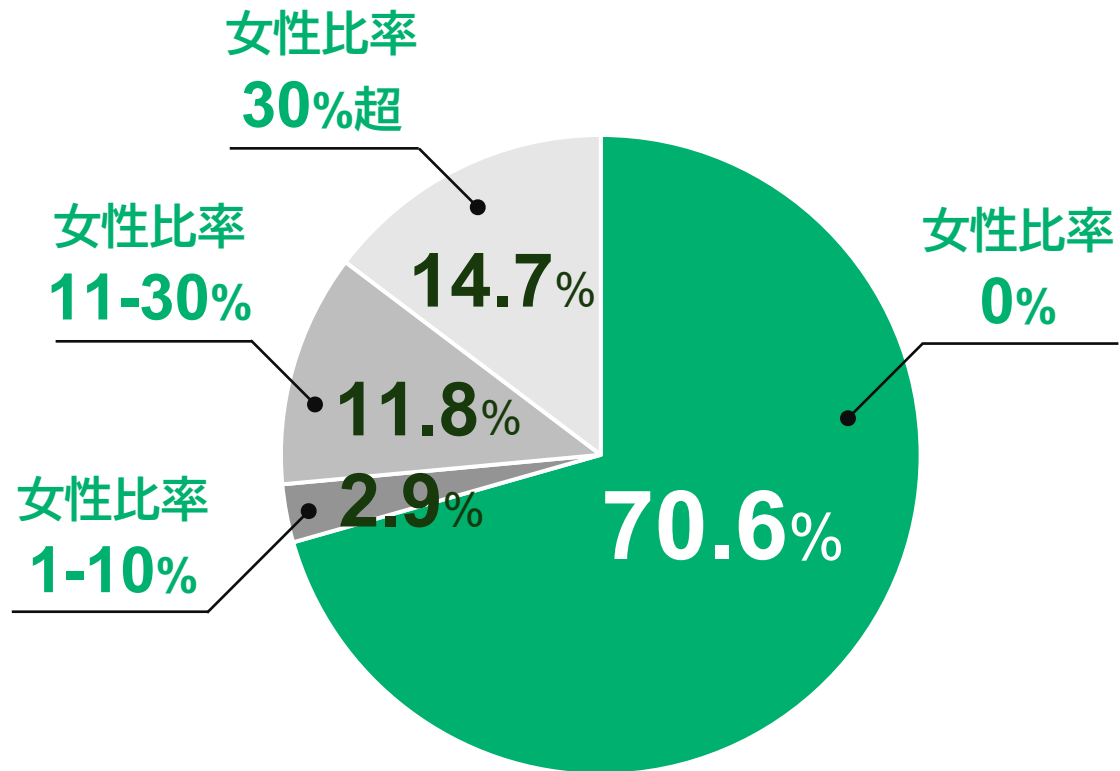
回答者の68%が投資担当者の育児・介護と業務を両立する制度を整備しており、47%には実際に両立している担当者が存在。38%は女性キャピタリストの優先的な採用・育成に取り組むとしており、組織体における女性比率は今後向上していくことが期待される。

注：回答者数は34と限定的であり、回答者バイアスの可能性には留意が必要。
ただし規模、業種等に大きな偏りは見られない。

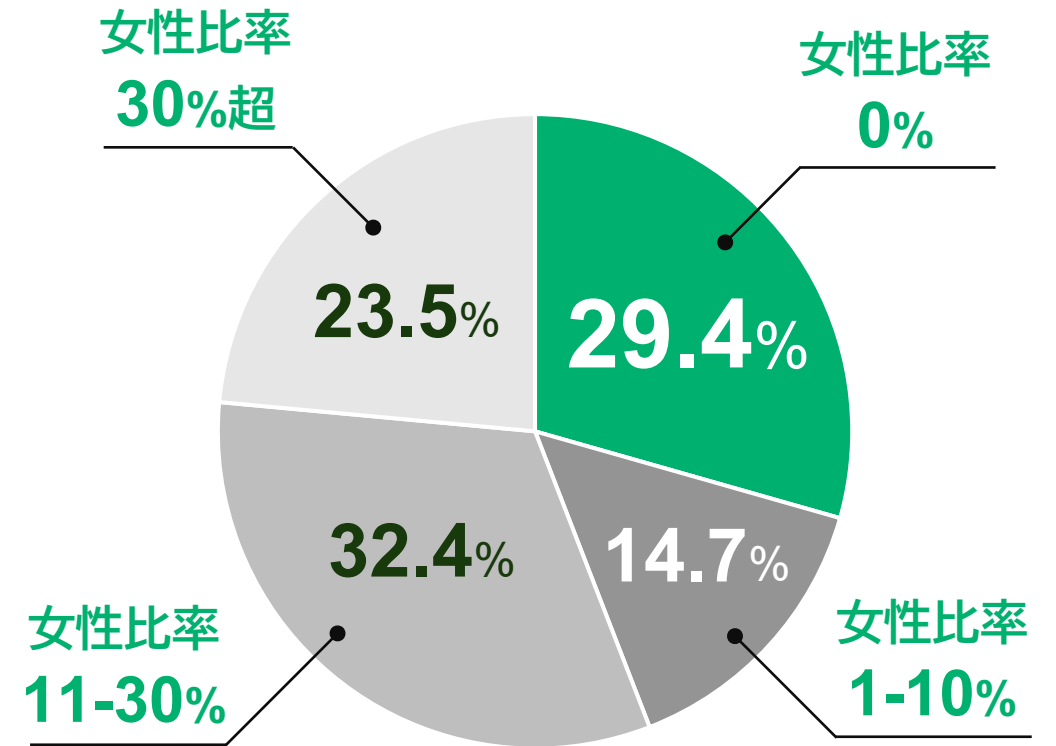
ベンチャーキャピタル等の投資家:組織体における女性比率

投資の最終的な意思決定を行う組織体に女性がいないベンチャーキャピタル等の投資家は71%にのぼるが、スタートアップと直接接する現場での投資担当者レベルで女性がいない投資家は30%程度に留まっている。

投資委員会等の投資の意思決定を行う組織体の女性比率



投資担当者レベル(ベンチャーキャピタリスト等の投資先探索を行う担当者)における女性比率

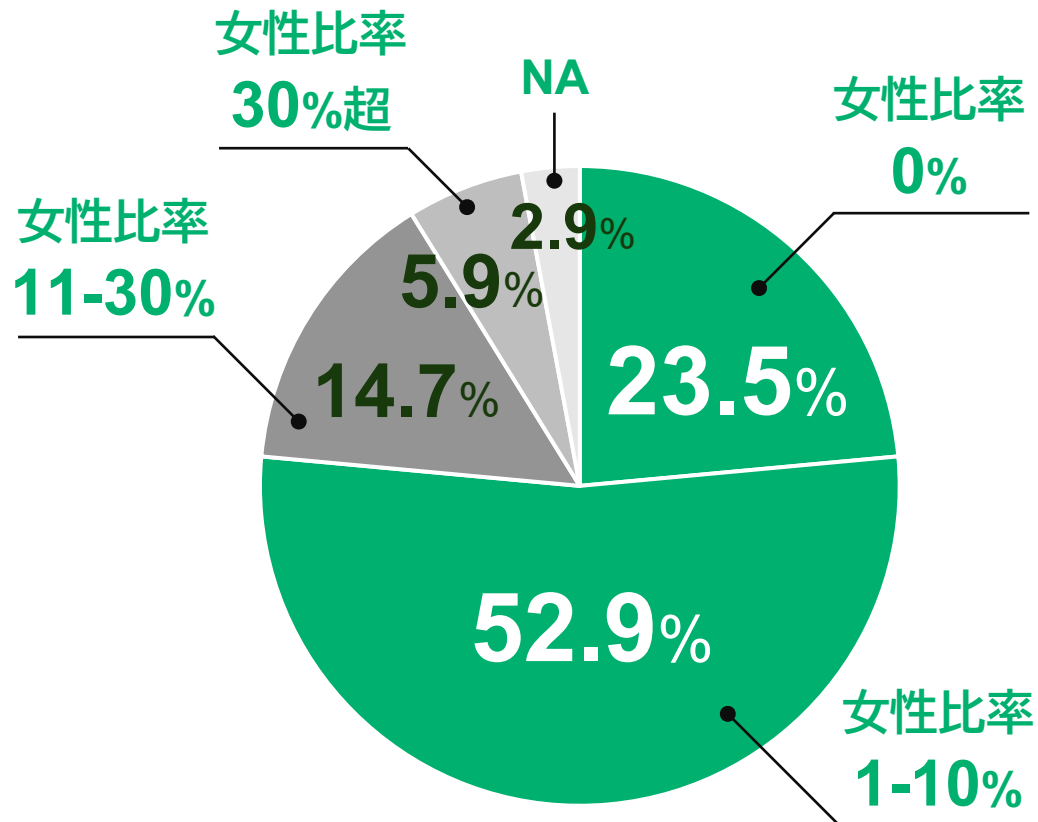


注:「投資家①:ベンチャーキャピタル等、スタートアップに投資を行う投資家(組織として回答)」として回答いただいた34社を対象として集計(詳細は33ページ以降を参照)

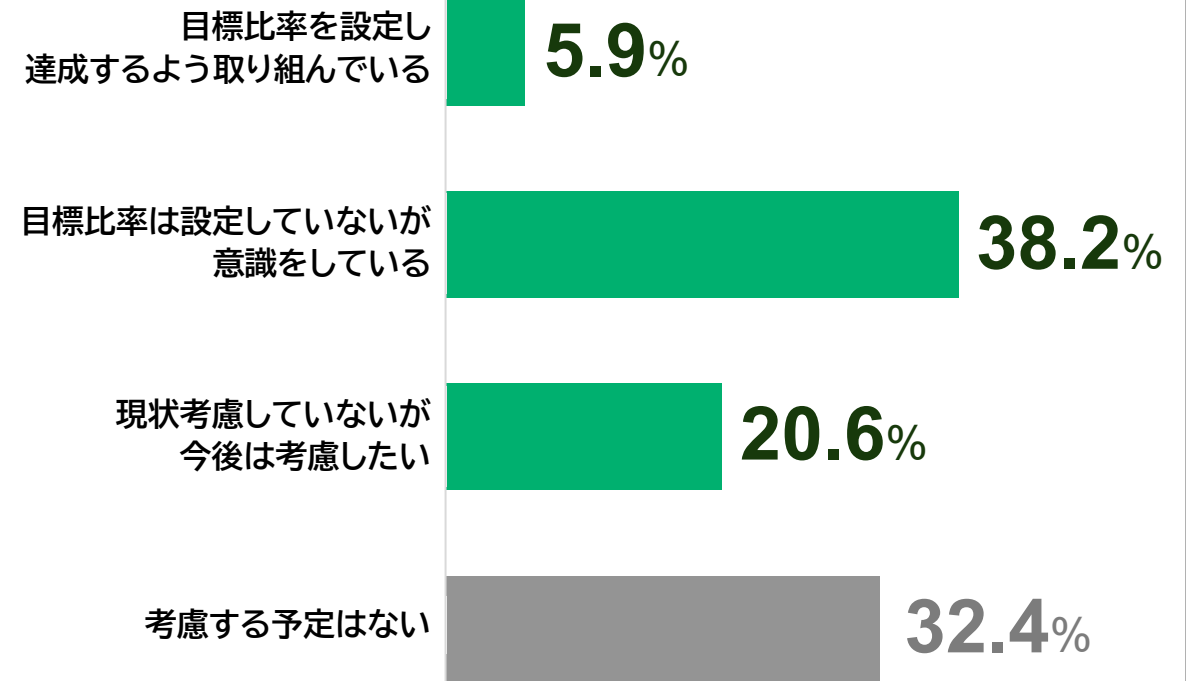
ベンチャーキャピタル等の投資家:投資先における女性比率

女性が代表を務める投資先の比率が10%以下の投資家は77%。ただし、回答者の65%は当該比率を設定・意識している又は今後考慮したいと回答しており、女性が代表を務める投資先の比率は今後向上していくことが期待される。

女性が代表を務める投資先の比率



女性が代表を務める投資先の比率目標設定の状況

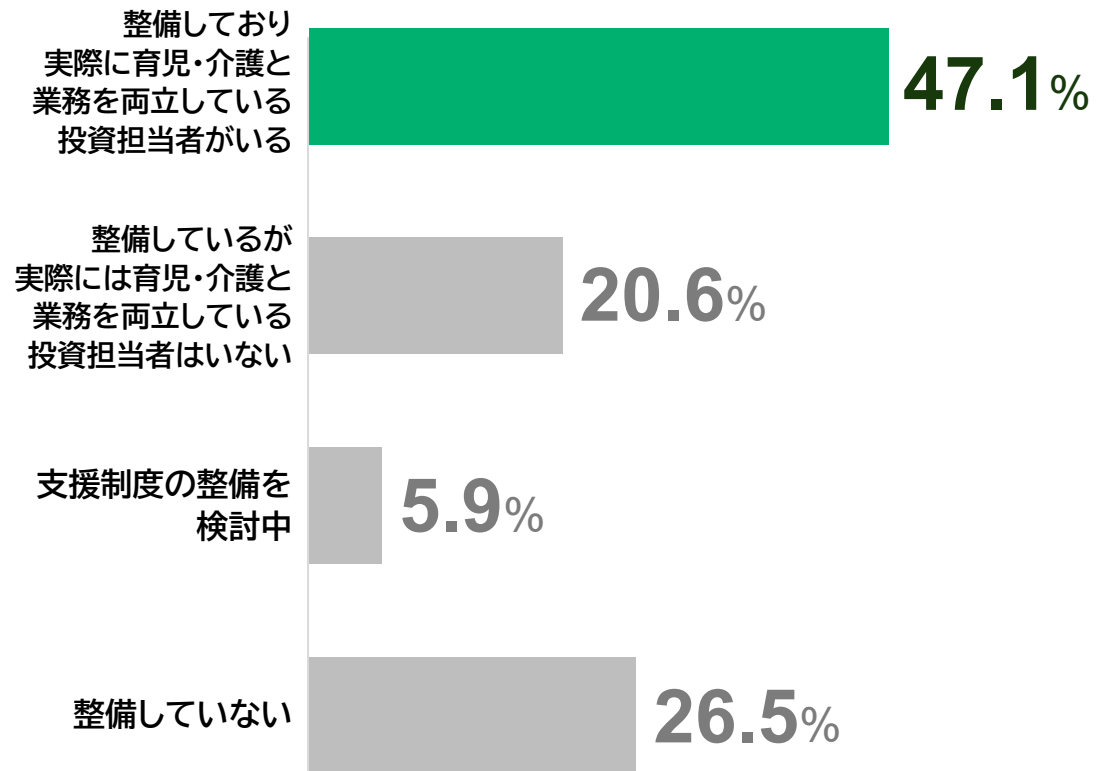


注:「投資家①:ベンチャーキャピタル等、スタートアップに投資を行う投資家(組織として回答)」としての回答いただいた34社を対象として集計(詳細は37ページ以降を参照)

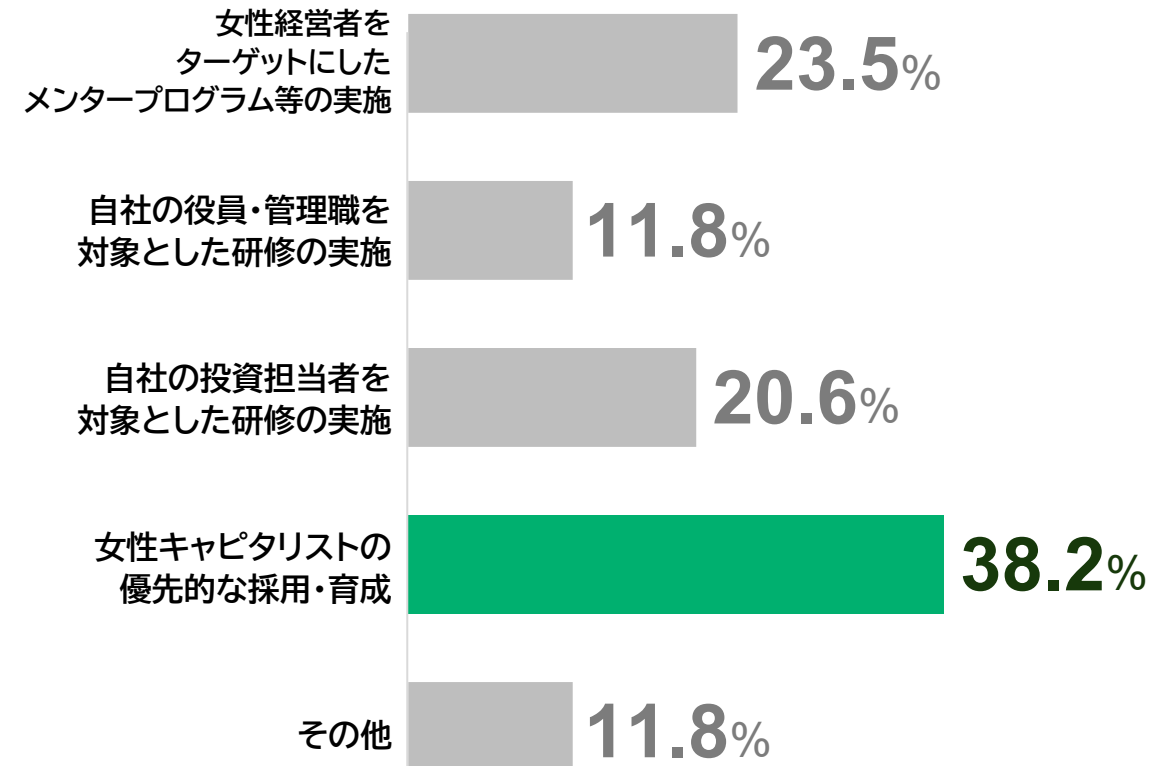
ベンチャーキャピタル等の投資家:改善に向けた取り組み

回答者の68%が投資担当者の育児・介護と業務を両立する制度を整備しており、回答者の47%には実際に両立している担当者が存在。また、38%は女性キャピタリストの優先的な採用・育成に取り組むとしており、組織体における女性比率は今後の改善が期待される。

投資担当者が育児・介護と業務を両立する制度の整備



ジェンダーダイバーシティの状況改善に向けた取り組み



注:「投資家①:ベンチャーキャピタル等、スタートアップに投資を行う投資家(組織として回答)」としての回答いただいた34社を対象として集計(詳細は35ページ以降を参照)

回答結果 3

監査法人・証券会社等

回答者組織における女性比率

契約/支援の意思決定を行う組織体の女性比率が10%以下である監査法人・証券会社等は60%であり、女性のスタートアップ支援担当者が10%以下の比率も60%。

上場支援先における女性代表比率

上場支援先における女性代表比率が10%以下である監査法人・証券会社等は80%。

改善の方向性

支援先のジェンダーバランス改善の施策として回答者の50%が女性経営者をターゲットにしたメンタープログラム等を実施しているとしており、上場支援先の女性経営者の定量目標を「設定」又は「設定を検討」しているのは50%。

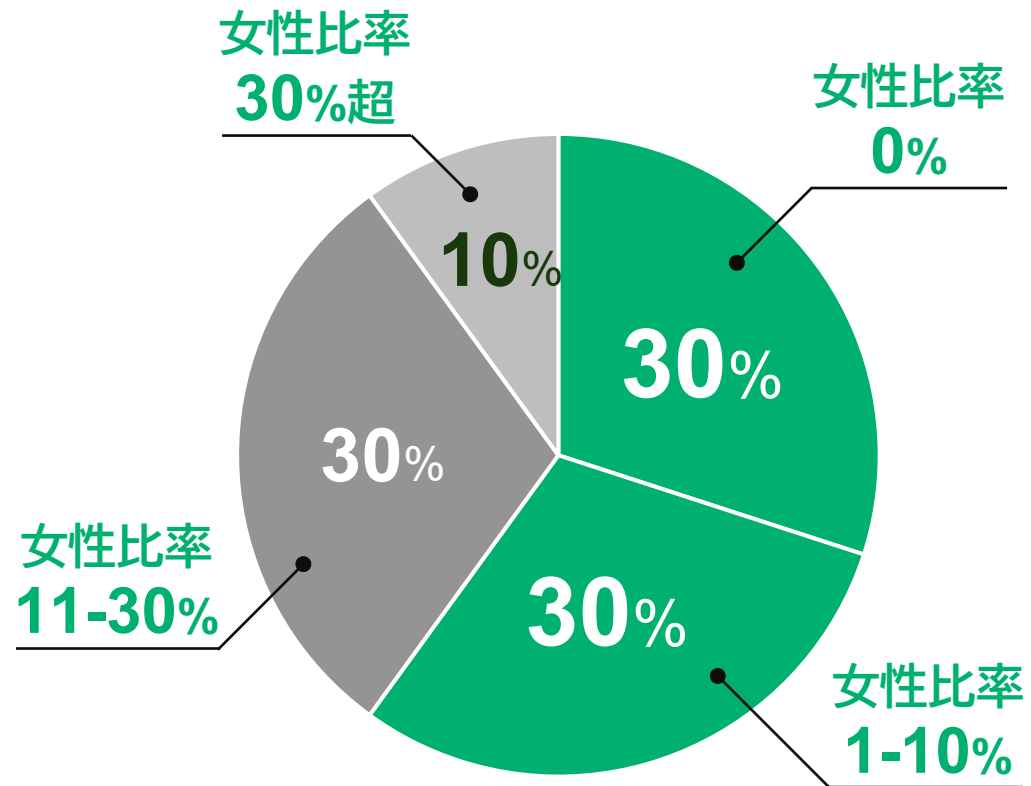
回答者の担当部署の女性比率については、現在の60%を今後増加させる方針。支援先の女性代表比率及び回答者組織の女性担当者比率は今後向上していくことが期待される。

注:回答者数は10と限定的であり、回答者バイアスの可能性には留意が必要。
ただし、規模、業種等に大きな偏りは見られない。

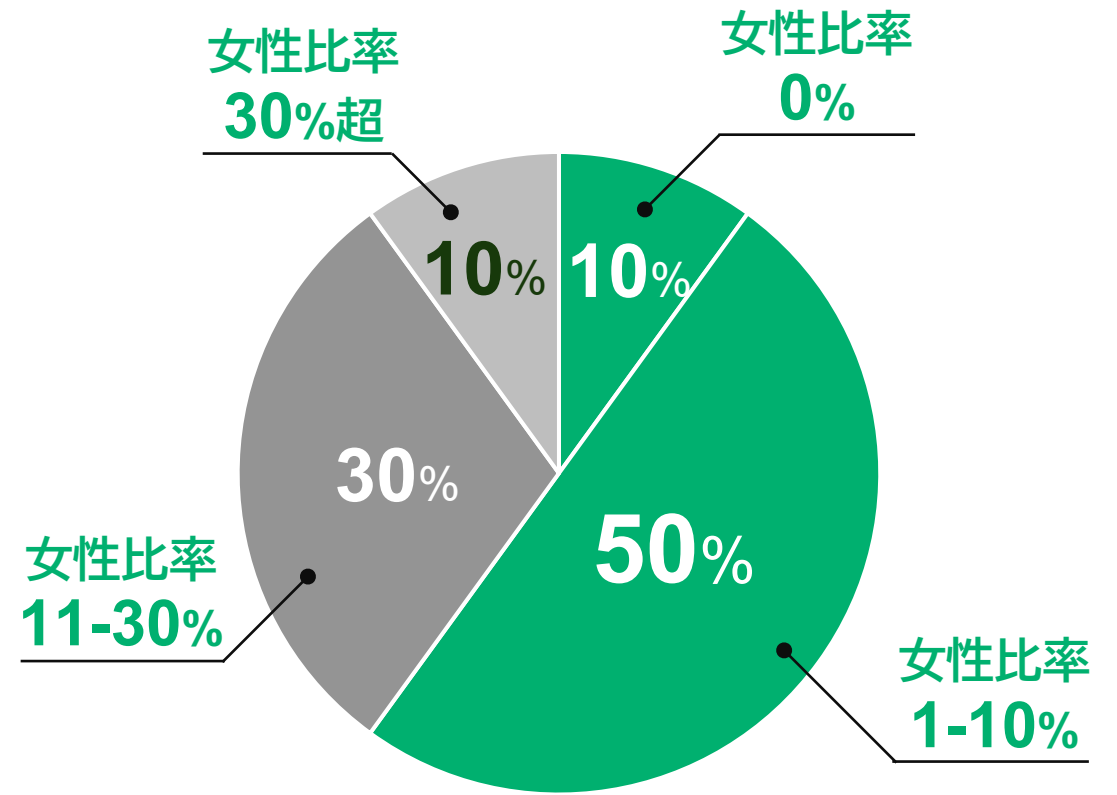
監査法人・証券会社等:回答者組織における女性比率

契約/支援の意思決定を行う組織体の女性比率が10%以下である監査法人・証券会社等は60%であり、女性のスタートアップ支援担当者が10%以下の比率も60%。

上場支援のための契約締結に関する 意思決定を行う組織体の女性比率



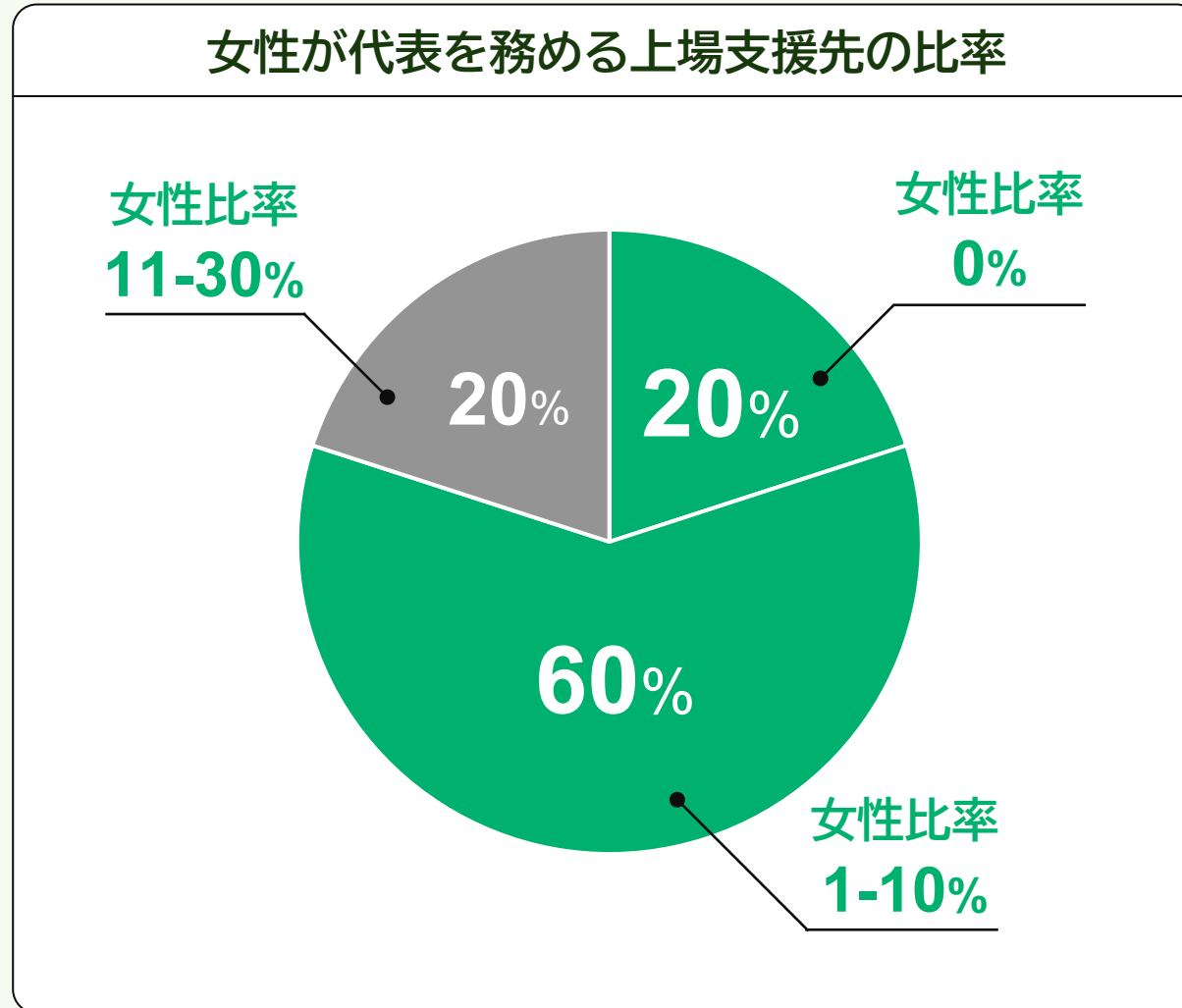
スタートアップの上場支援を行っている部署における直 接上場支援を行う担当者の女性比率



注:「監査法人・証券会社等スタートアップの上場を支援する組織(組織として回答)」としての回答いただいた10社を対象として集計(詳細は43ページ以降を参照)

監査法人・証券会社等：上場支援先における女性比率

女性が代表を務める上場支援先の比率が10%以下である監査法人・証券会社等は80%。

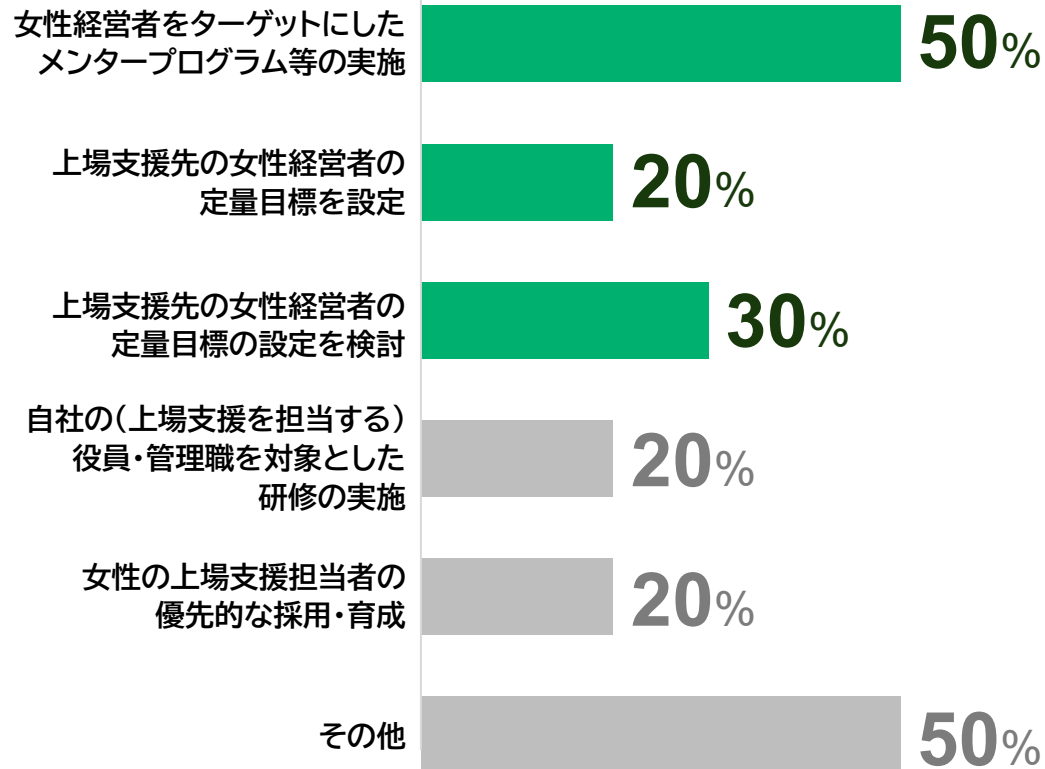


注：「監査法人・証券会社等スタートアップの上場を支援する組織(組織として回答)」としての回答いただいた10社を対象として集計(詳細は46ページ以降を参照)

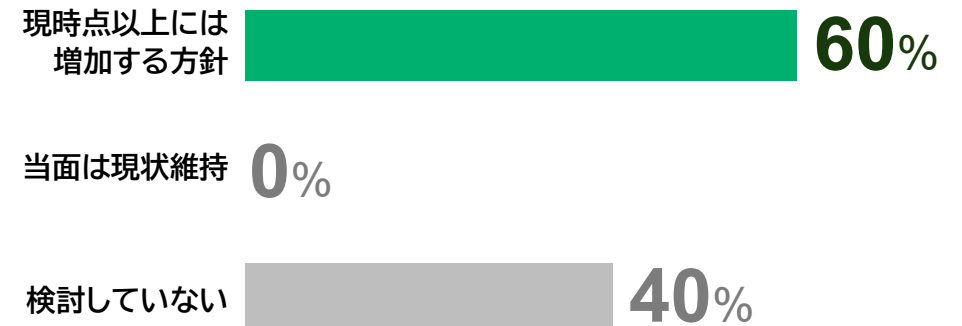
監査法人・証券会社等:改善に向けた取組み

回答者の50%が女性経営者をターゲットにしたメンタープログラム等を実施しているとしており、女性が代表を務める上場支援先について定量目標を「設定」又は「設定を検討」しているのは50%。また、担当部署の女性比率については、現在の60%が今後増加させる方針。このような定量目標については、今後の改善が期待される。

ジェンダーダイバーシティの状況改善に向けた取組み



上場支援を行う部署の女性比率に関する今後の方針



注:「監査法人・証券会社等スタートアップの上場を支援する組織(組織として回答)」としての回答いただいた10社を対象として集計(詳細は44ページと47ページを参照)

回答結果 4

支援者組織体

(アクセラレーター・インキュベーター
・コワーキングスペースの運営者等)

支援者組織体の女性比率

マネジメント層の女性比率が10%以下である割合は33%、
支援担当者の女性比率が10%以下である割合が21%となっている。

支援先の女性代表比率

女性が代表を務める支援先の比率が10%以下である割合が27%となっているが、
76%は、当該比率の向上に前向きであることから、今後の改善が期待される。

改善の方向性

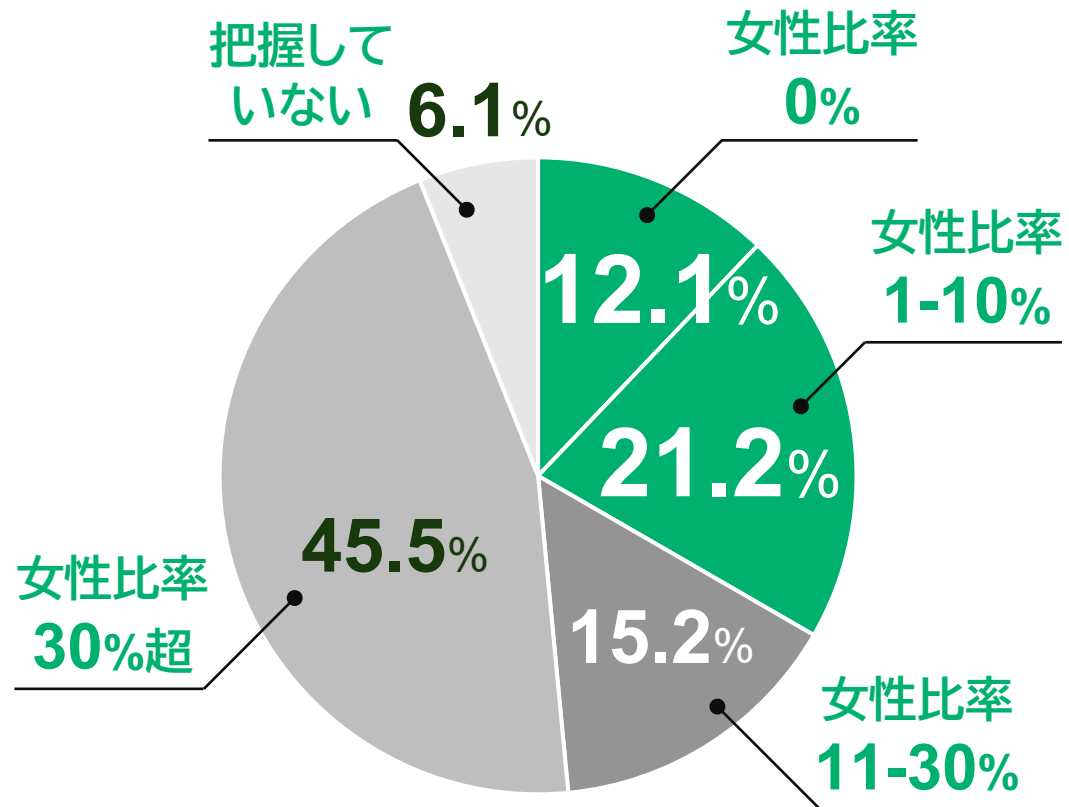
支援者組織体内でジェンダーダイバーシティに関する研修を実施しているのは24%程度で、
46%は実施していないため、今後の取組みの改善を期待したい。

注:回答者数は33であり、事業カテゴリに大きな偏りは見られないが、女性を主なターゲットとする
アクセラレーターが複数含まれている点には留意が必要。また、大学、土業、事業会社、一般社団
法人等でこちらのカテゴリを選択した回答者も含まれる。

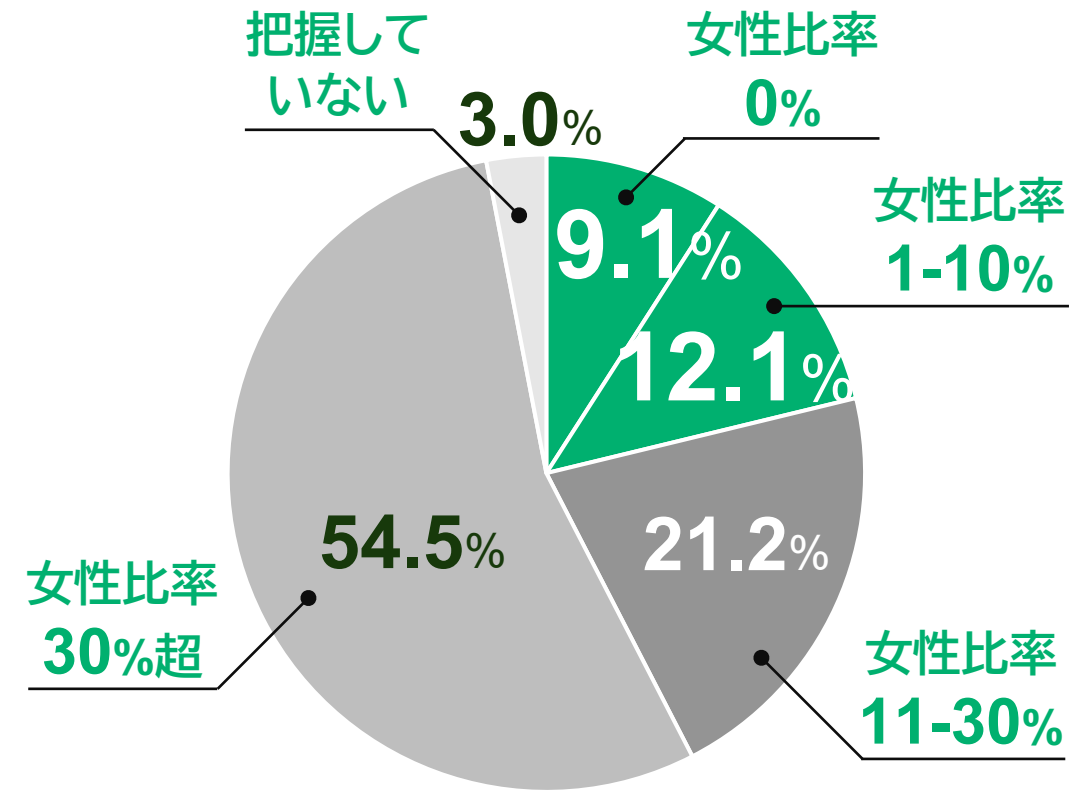
支援者組織体(アクセラレーター等):各組織体の女性比率

マネジメント層の女性比率が10%以下である支援者組織は33%であり、支援担当者の女性比率が10%以下の組織は21%。

支援者組織体のマネジメント層 (取締役等のトップ10名程度を想定)の女性比率



支援者組織体のスタートアップ支援担当者の 女性比率

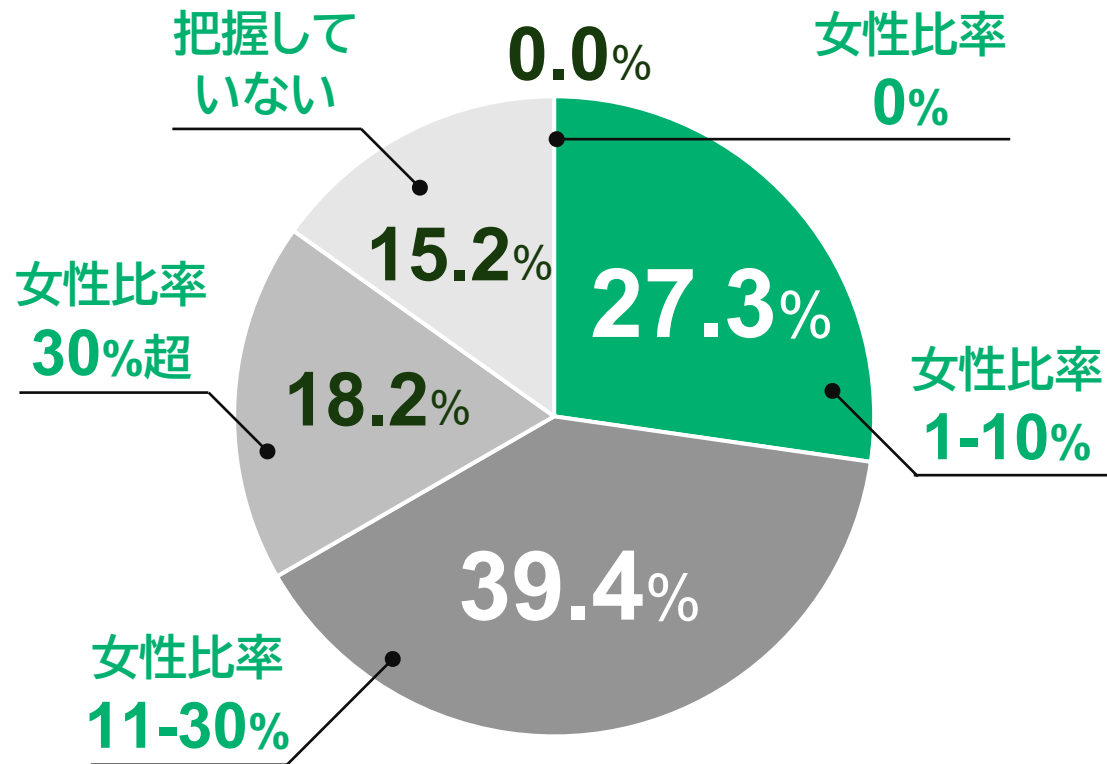


注:「アクセラレーター・インキュベーター・コワーキングスペース等のスタートアップ支援者(組織として回答)」としての回答いただいた33社を対象として集計(詳細は56ページ以降を参照)

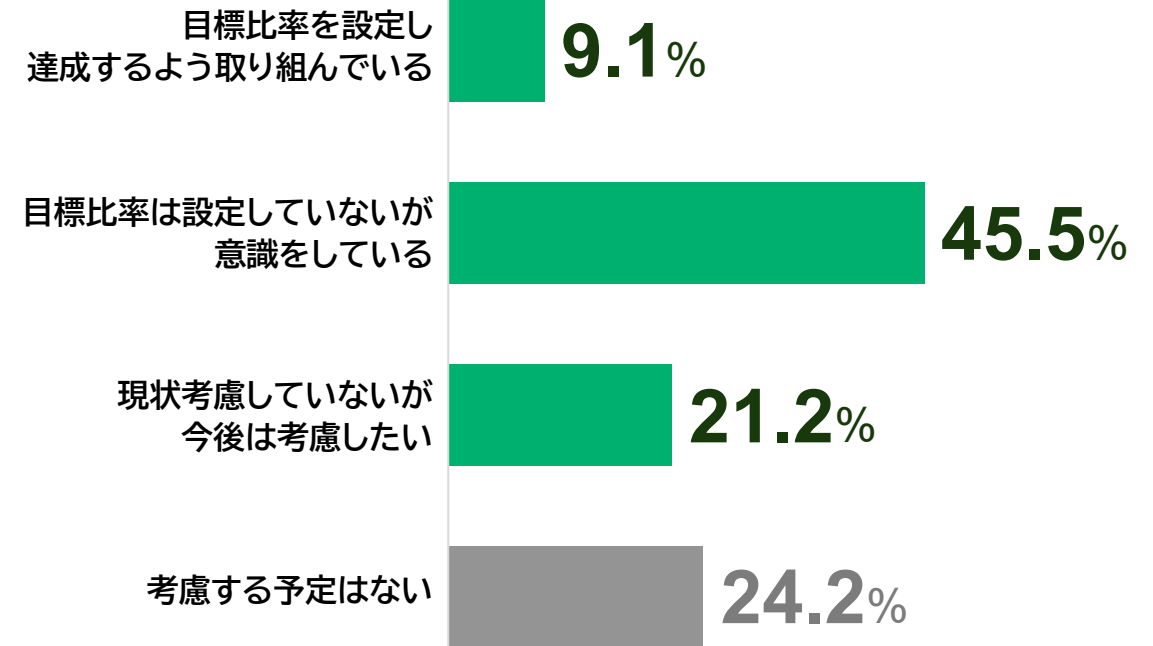
支援者組織体(アクセラレーター等):支援先における女性代表比率

女性が代表を務める支援先の比率が10%以下の支援者組織は27%。支援者組織の76%は、当該比率を設定・意識している又は今後考慮したいと回答しており、今後の改善が期待される。

女性が代表を務める支援先の比率



女性が代表を務める支援先の比率に関する目標設定の状況

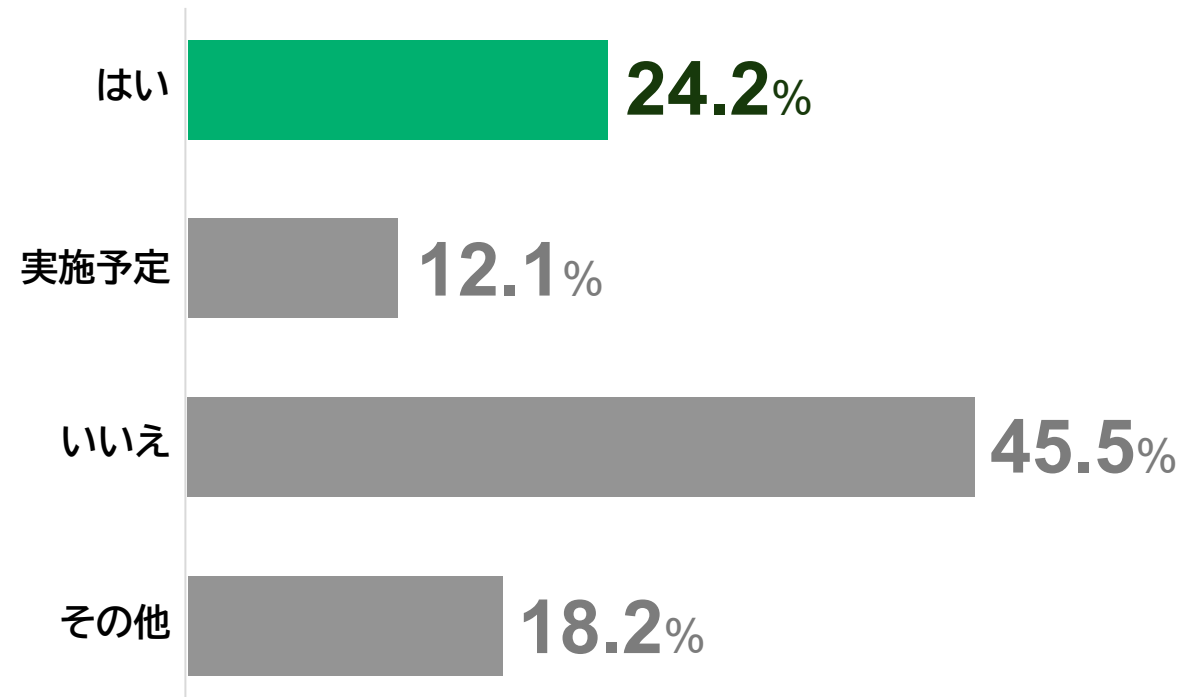


注:「アクセラレーター・インキュベーター・コワーキングスペース等のスタートアップ支援者(組織として回答)」としての回答いただいた33社を対象として集計(詳細は54ページ以降を参照)

支援者組織体(アクセラレーター等):改善に向けた取り組み

支援者組織体内でジェンダーダイバーシティに関する研修を実施しているのは24%程度で、46%は実施していないため、今後の取り組みの改善を期待。

ジェンダーダイバーシティに関する研修を実施しているか



注:「アクセラレーター・インキュベーター・コワーキングスペース等のスタートアップ支援者(組織として回答)」としての回答いただいた33社を対象として集計(詳細は58ページ以降を参照)

継続的なデータ整備

- 統計データ等を通じた正確な実態把握が、必要に応じて官民で的確な対策を講じていく上での基礎となるため、継続的なデータ整備が重要と言える。加えて、継続的な調査を行うことで、スタートアップ全体への支援及びエコシステム全体のアンコンシャスバイアスの注意喚起につながる効果を期待できる。
- 今回の結果を踏まえ、今後、優先的に進捗を確認していくべき項目として、例えば、以下の項目が考えられる。
 - スタートアップ: 女性起業家の資金調達状況に加えて、分断を生むことなく異なる立場のステークホルダーを巻き込んでいるか(女性活躍に対する社会認識が変わっているか)、状況が男女双方にとって改善されているか。
 - スタートアップを支援する側(VC、監査法人・証券会社等、アクセラレーター等): ジェンダーバランスの改善に向けた進行中の取組みの進捗

アンケートの母集団の確保

- 日本のスタートアップエコシステムの現状を踏まえれば、今回のアンケート回答数は十分とは言えない。特に、①一定の回答が集まったスタートアップ等も回答数を大きく伸ばす余地があること、②「LP投資家」及び「イベント・補助金等のスタートアップを採択し支援する組織」からは十分な回答が得られなかったこと、③ジェンダーに関する取組みを好意的に受け止めている関係者が中心にアンケートに回答した(現状よりも良い回答結果になっている)可能性があること、等が挙げられる。
- 今後は、より大きなアンケートの母集団の確保に向けて、業界団体との協力を模索することも検討できる。

アンケート調査の射程

- ジェンダーダイバーシティの中で、今回は、主には男女に焦点を当てた。
アンケート実施主体がリソースの制約に直面している中で、人口の約半数が女性であるうえ、日本では女性活躍にはいまだ大きな課題があることから、今回の男女に絞ったテーマ設定は適切であったと考えている。
- 他方では、諸外国では、ダイバーシティの射程はより広く捉えられている傾向にあることから、より幅広いダイバーシティの課題について分析を深めていくことも重要だと考えられる。

アンケート調査の結果を踏まえた対応

- 中長期的には、アンケート等を通じて把握した現状を踏まえ、解決策を実施していく必要がある。
- 着実に成果を出していくには、今回のアンケートの対象でないステークホルダー(教育機関、メディア、シンクタンク等)も含めて、多様なステークホルダーを幅広く巻き込む形で活動の輪を広げ、包括的な取組みを検討していくことも有益と考えられる。