



2025年2月28日

RIETI 労働市場における男女格差の原因と対策

— 人的資本、教育、企業人事、職業スキルの観点からの理論及び計量研究プロジェクト  
第10研究会

# 「職場におけるセクハラの実態と 社会が被る経済的損失の推計」

コメント資料

柏野尊徳

アイリーニ・マネジメント・スクール / シカゴ大学 (修士課程)

連絡: [kashino@eireneuniversity.org](mailto:kashino@eireneuniversity.org)



# 自己紹介：柏野 尊徳 Takanori KASHINO



 takanorikashino

 takanorikashino

 takanori-kashino

## 研究分野 主な関心領域：

非経済的な現象（社会構造/規範等）が経済的成果の創造をいかに促進・阻害するか

- 領域：経営学・公共政策・労働経済
- 対象：スタートアップ・エコシステム、起業支援・起業家教育
- テーマ：起業環境とジェンダーの関係

## 学歴：

2013年 慶應義塾大学 総合政策学部 中退

2022年 ケンブリッジ大学 修士号取得（MPhil in Innovation, Strategy and Organisation）

2023年 シカゴ大学 修士号取得（MA in Public Policy Studies）

## 職歴：

2018年 - 現在 アイリーニ・マネジメント・スクール リサーチャー

2024年 - 現在 慶應義塾大学 経営管理研究科 特任助教（有期）



- 1. セクシュアル・ハラスメントの定義**
- 2. セクハラに関する法律比較・海外の研究**
- 3. 国内の起業環境におけるセクハラ研究**

# 1. セクシュアル・ハラスメントの定義：4つの項目

**Sexist Hostility**   
性差別的な敵意

Enforcing gender roles and imposing stereotypes  
性役割の強制、ステレオタイプの押し付け

 **Sexual Coercion**  
性的強要

Forcing non-consensual sexual acts  
圧力で望まない性的行為へ従事させる

**Sexual Hostility**   
性的な敵意

Intimidate someone through sexual content or expressions.  
性的な内容や表現で、相手を威圧・貶める

 **Unwanted Sexual Attention**  
望まれない性的関心





Unsolicited sexual interest or advances  
求められていない性的な関心やアプローチ

References: Folke & Rickne, 2022; Fitzgerald et al., 1995; Hart, 2021; NASEM 2018



1. セクシュアル・ハラスメントの定義
2. セクハラに関する法律比較・海外の研究
3. 国内の起業環境におけるセクハラ研究

## 2.1 各国のセクハラに関する法案

	1. 加害者への罰則	2. 被害者保護
日  <a href="#">男女雇用機会均等法11条</a> （企業の防止義務） <a href="#">労働施策総合推進法30条2-3</a> （パワハラ防止） その他：刑法（強制わいせつ等は処罰可だがセクハラを直接犯罪化する規定なし）	×：企業への行政指導/企業名公表のみ。セクハラを対象とした罰はない	△：相談窓口設置などは企業義務だが公的保護命令や匿名通報制度などは未整備
仏  <a href="#">Code pénal Article 222-33</a> （セクハラ罪） <a href="#">Code du travail Article L1153-1</a> （労働法）	○：刑法上の犯罪	○：保護のあり方や匿名報告可とする旨を明文化（ <a href="#">原文</a> ）
英  <a href="#">Equality Act 2010 Sec. 26</a> （差別禁止） <a href="#">Protection from Harassment Act 1997</a> （雇用保護）	△：ストーキングは刑法対象（PHA Section 2A）	○：報復の禁止や報復からの保護
米  <a href="#">Title VII of the Civil Rights Act</a> （EEOC所管） <a href="#">Civil Code § 51.9</a> （州法：カリフォルニア）	×：連邦法レベル ○：州レベル（例：加州 専門家対象 投資家へ罰金2.7億）	○：申請に基づきEEOCが調査、勝訴時の弁護士費用回収制度あり

### References:

- World Bank. (2024). [Women, Business and the Law 2024](#).
- 柏野尊徳 (2025)「[セクシュアル・ハラスメントに関連する制度・論文・提案研究ノート](#)」アイリーニ・マネジメント・スクール

## 2.2 賃金格差と職場内セクハラ/暴力に関連した海外の研究例

### スウェーデン🇸🇪の研究

- Folke, O., & Rickne, J. (2022). [Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market](#). *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163-2212.

### フィンランド🇫🇮の研究

- Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E., & Zhang, N. (2024). [Violence against Women at Work](#). *The Quarterly Journal of Economics*, 139(2), 937-991.



## 2.2 賃金格差と職場内セクハラ/暴力に関連した海外の研究例



スウェーデン  (Folke & Rickne, 2022)

フィンランド  (Adams-Prassl et al., 2024)

対象	職場内セクハラ	職場内暴力
データ	労働者40,000名(1999-2007年) / 行政データ / 3,987名オンライン実験	犯罪報告データ4,600件 (2006-2019年) / 行政データ
主な結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>- セクハラ回避の価値は収入の<b>17%</b></li> <li>- 女性は実質<b>28%</b>の「税金」支払い</li> <li>- 賃金格差へのセクハラ寄与率<b>10%</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 加害男性と被害女性：<b>被害者退職</b></li> <li>- 加害者が<b>管理職</b>でより強い傾向</li> <li>- 女性が経営者の場合は<b>加害者退職</b></li> </ul>
政策/企業への示唆	格差を広げないための適切な支援および介入 法律：セクハラ of 厳罰化、企業：被害者の保護策徹底	

### References:

- Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E., & Zhang, N. (2024). Violence against Women at Work. *Q. J. Econ.* 139(2), 937-991.
- Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *Q. J. Econ.* 137(4), 2163-2212.

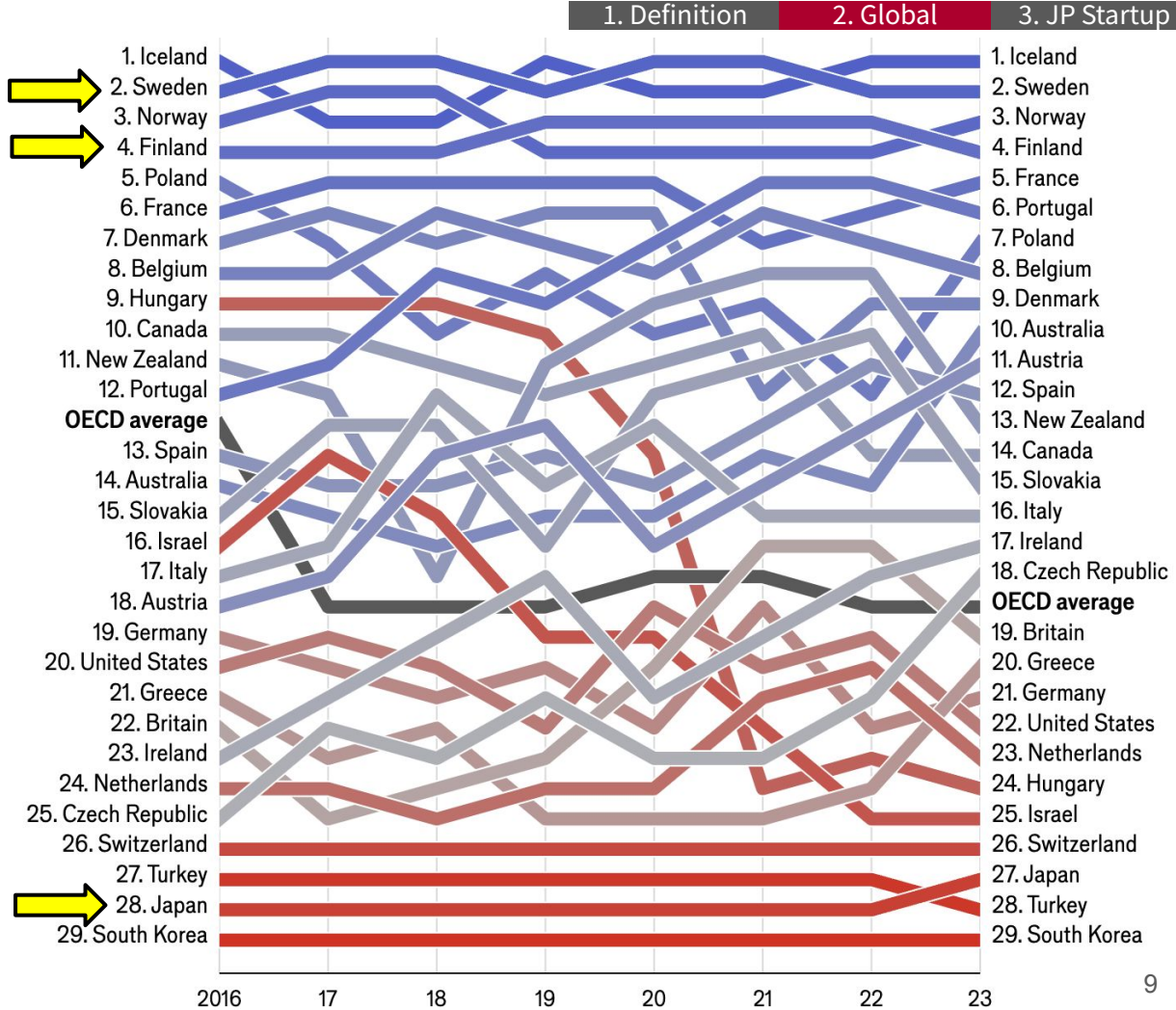


# 参考：The Economist's glass-ceiling index

## 「ガラスの天井指数」

指標

1. Higher education\* 高等教育
2. Labour-force participation 労働参加率
3. Gender wage gap † 賃金ギャップ
4. Net child-care costs 育児コスト
5. Paid leave for mothers 母親育休保障
6. Paid leave for fathers 父親育休保障
7. GMAT exam 大学院試験
8. Managerial positions 管理職割合
9. Company boards 役員割合
10. Parliament\*\* 議員割合



References: the Economist (2024)



1. セクシュアル・ハラスメントの定義
2. セクハラに関する法律比較・海外の研究
3. 国内の起業環境におけるセクハラ研究

### 3. 国内の起業環境における探索的セクハラ研究

背景：日本政府 2022年スタートアップ創出元年宣言

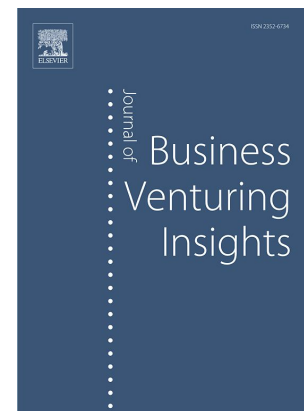
- 2022年11月28日「スタートアップ育成5か年計画」決定
- ①人材・ネットワーク構築 / ②資金供給強化と出口戦略多様化 / ③オープンイノベーション推進

論文：

Kashino, T. (2025). [Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan.](#)

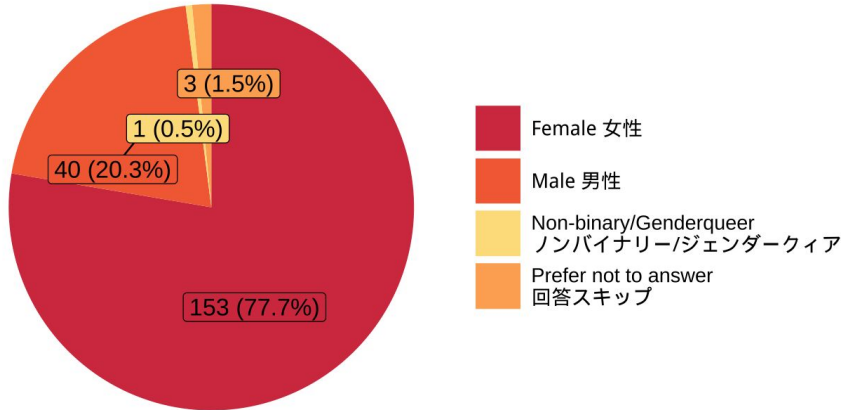
*Journal of Business Venturing Insights*, 23.

References: 内閣官房「[スタートアップ育成ポータルサイト](#)」

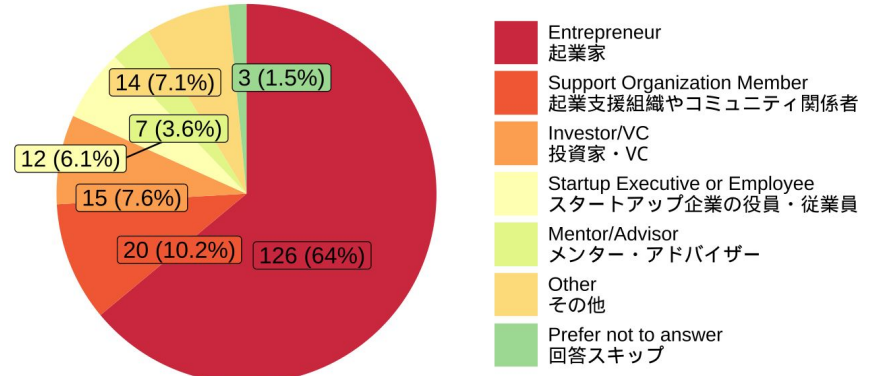


## 3.1 サンプル概要：全体 (n=197)

### ジェンダー

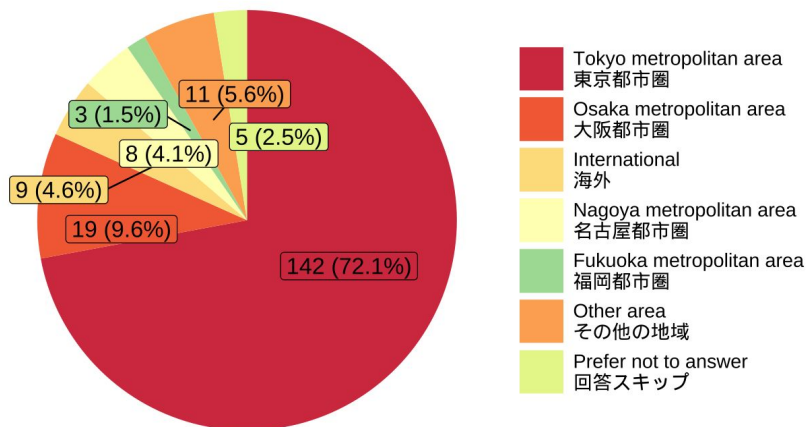


### 職業

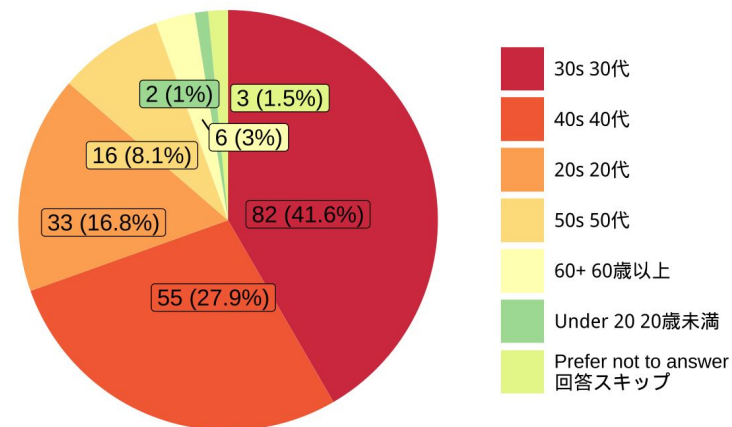


## 3.1 サンプル概要：全体 (n=197)

### 居住地

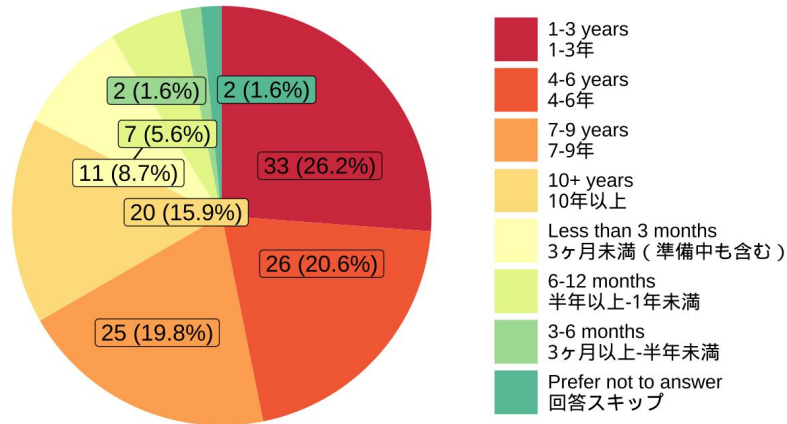


### 年代

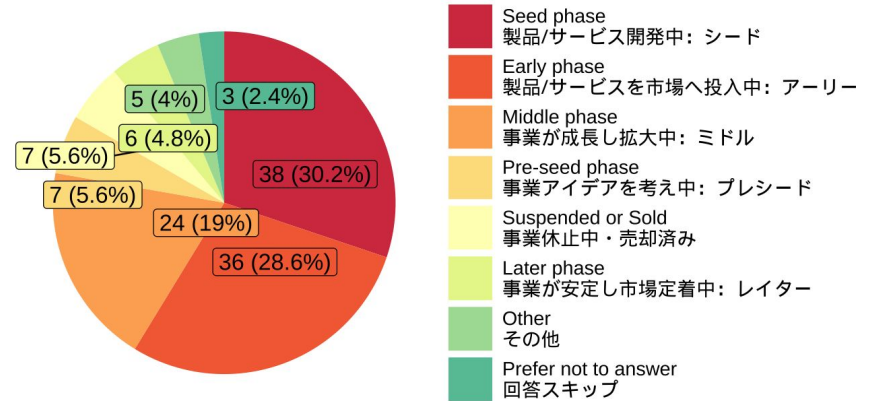


# 3.1 サンプル概要：起業家プロフィール (n=126)

## 経験年数

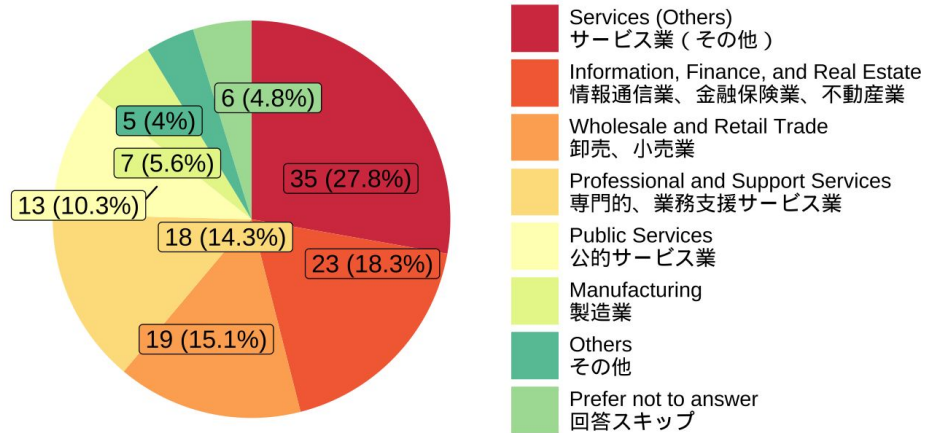


## ビジネス・ステージ



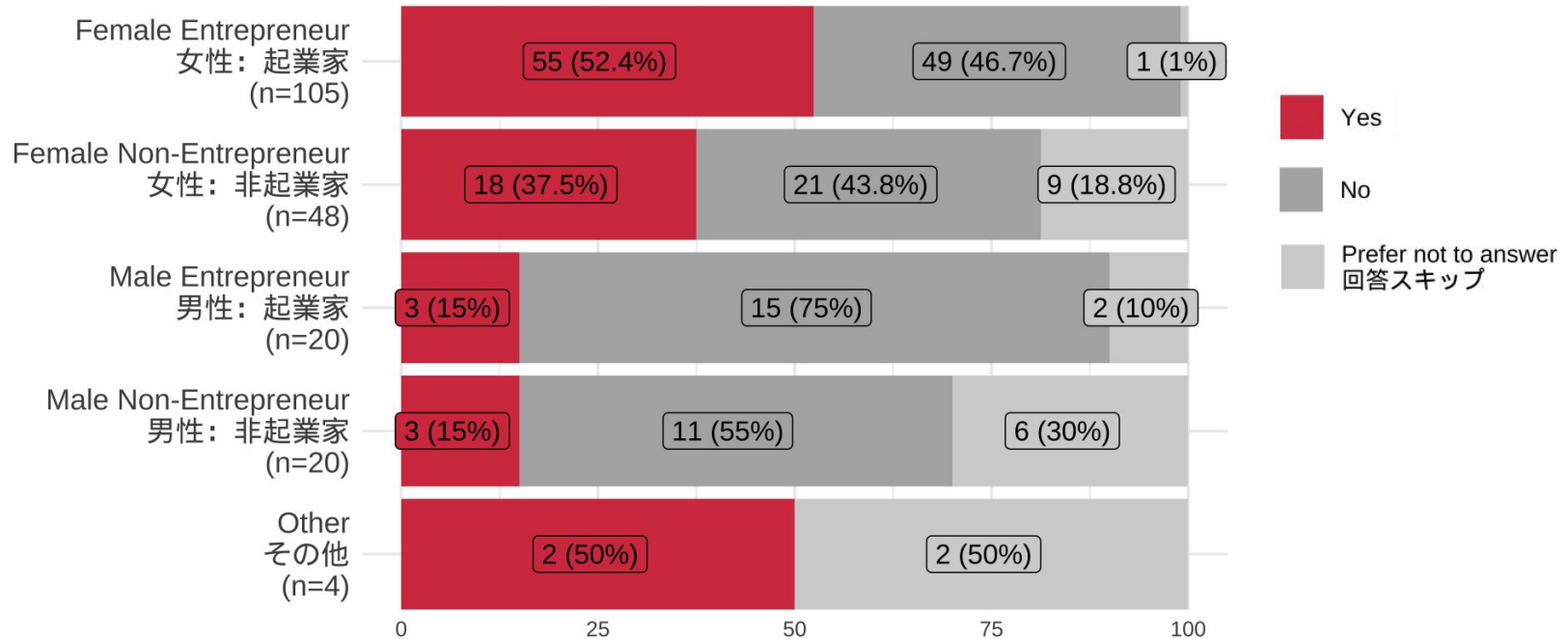
## 3.1 サンプル概要：起業家プロフィール (n=126)

### 産業



Note: その他には農業、林業、漁業、宿泊、飲食サービスが含まれます。

## 3.2 過去1年間で女性起業家の52.4%(n=105)が被害にあう



References: Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517.



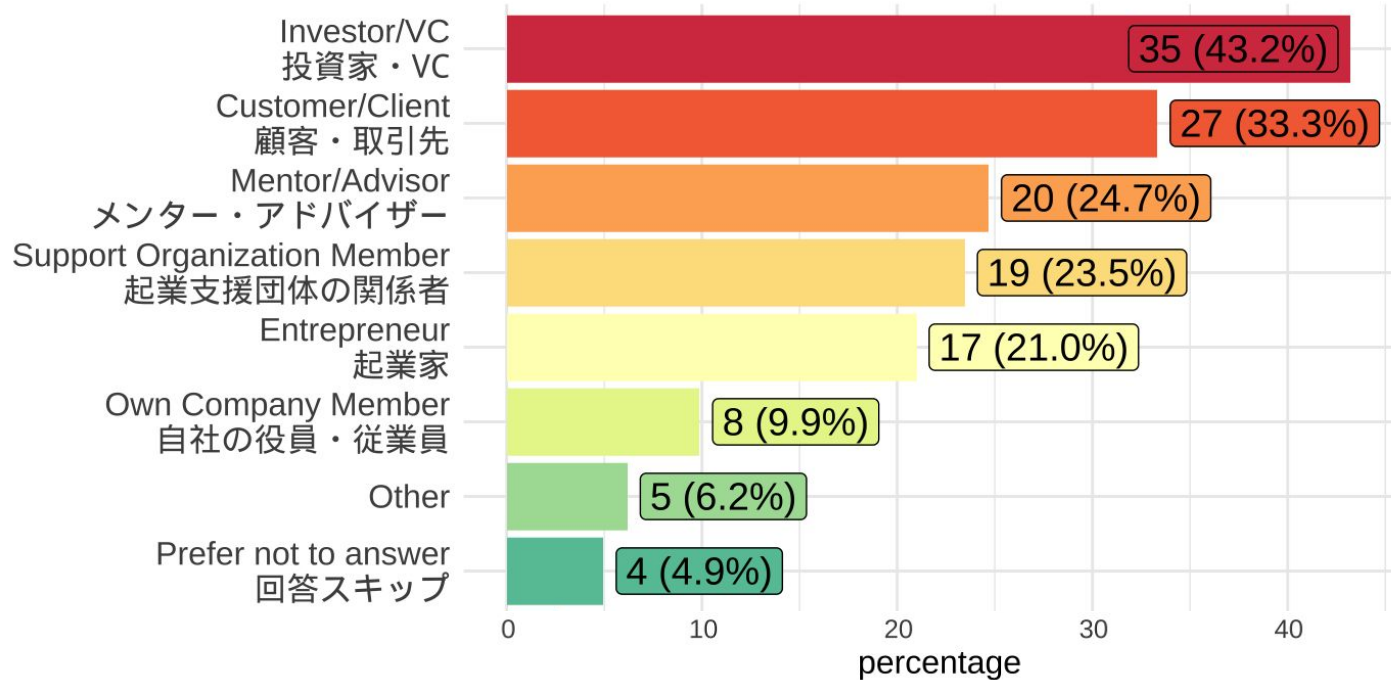
## 3.2 回答した女性起業家が被害にあう可能性：男性起業家の4倍

**Table 8**  
Logistic regression results for entrepreneurs.

Variable	Model 1	Model 2	Model 3	Odds Ratio†
(Intercept)	-1.6094 (0.6324) *	0.6913 (1.1479)	-0.4593 (1.5452)	2.00 (0.20, 19.11)
Female	1.6309 (0.6656) *	1.3885 (0.6847) *	1.9528 (0.7585) *	4.01 (1.16, 18.62)
Age	-	-0.0545 (0.0236) *	-0.0474 (0.0270).	0.95 (0.90, 0.99)
Experience: <3 months	-	-	0.0052 (0.8561)	-
Experience: 1-3 years	-	-	0.1817 (0.6740)	-
Experience: 4-6 years	-	-	1.2723 (0.7369).	-
Experience: 7-9 years	-	-	-0.1650 (0.7102)	-
Experience: other	-	-	1.8462 (1.1905)	-
Null Deviance	152.79	152.79	152.79	-
Residual Deviance	145.13	139.33	131.38	-
AIC	149.13	145.33	147.38	-
Pseudo R <sup>2</sup>	0.0891	0.1527	0.2347	-
Observations	110	110	110	-

**Notes:** *Sample size:* This analysis focuses on respondents who identified as entrepreneurs (n = 126). Respondents with incomplete responses (n = 16) were excluded, resulting in a final sample size of n = 110. *Model details:* Logistic regression analyzes the experience of sexual harassment as the dependent variable (1 = Yes, 0 = No). Standard errors are shown in parentheses. p < 0.1; \*p < 0.05. †The Odds Ratio shows the odds ratio with 95% Confidence Interval for Model 2, which showed the best fit based on AIC. While exploring various model specifications, we tested other variables, such as residence and business area, in Model 3. However, this consistently resulted in a poorer model fit than the current Model 3.

### 3.3 様々なステークホルダーによる加害

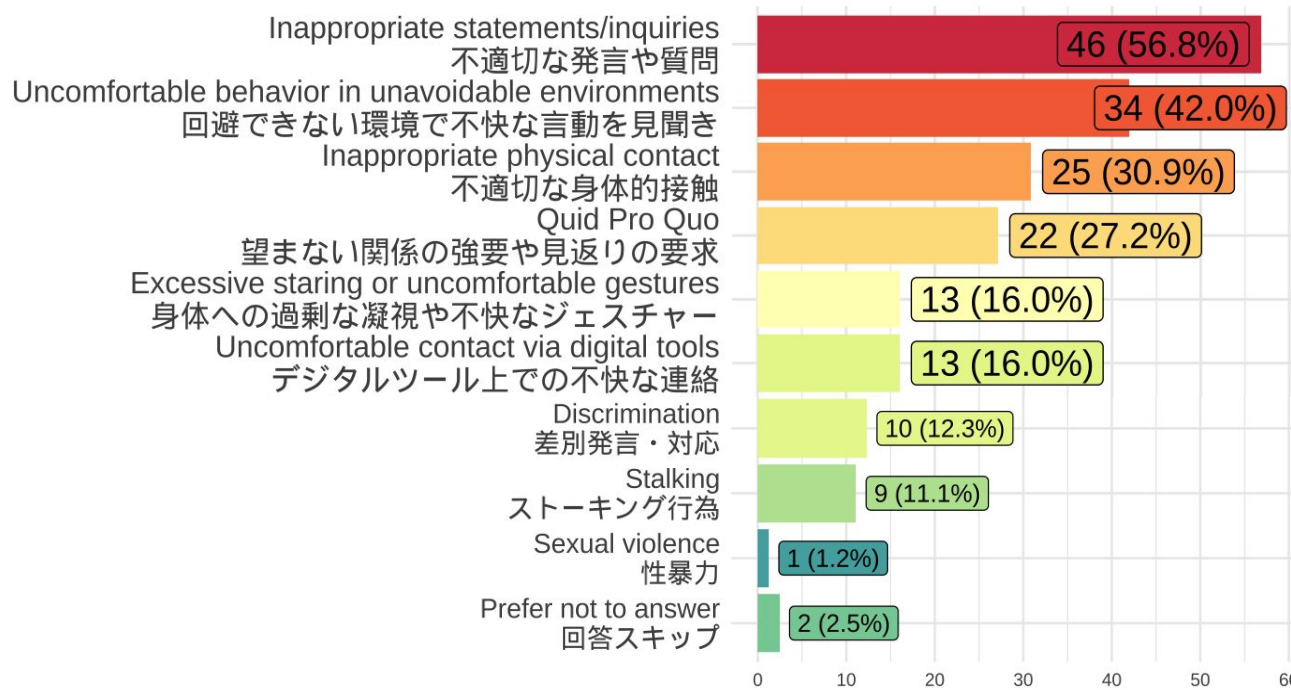


註: その他(n=5)の詳細は教師、イベント参加者、後継経営者、業界関係者、コミュニティ内のメンバー

Q3: 誰からの行為でしたか?: 複数選択可 (n=81)

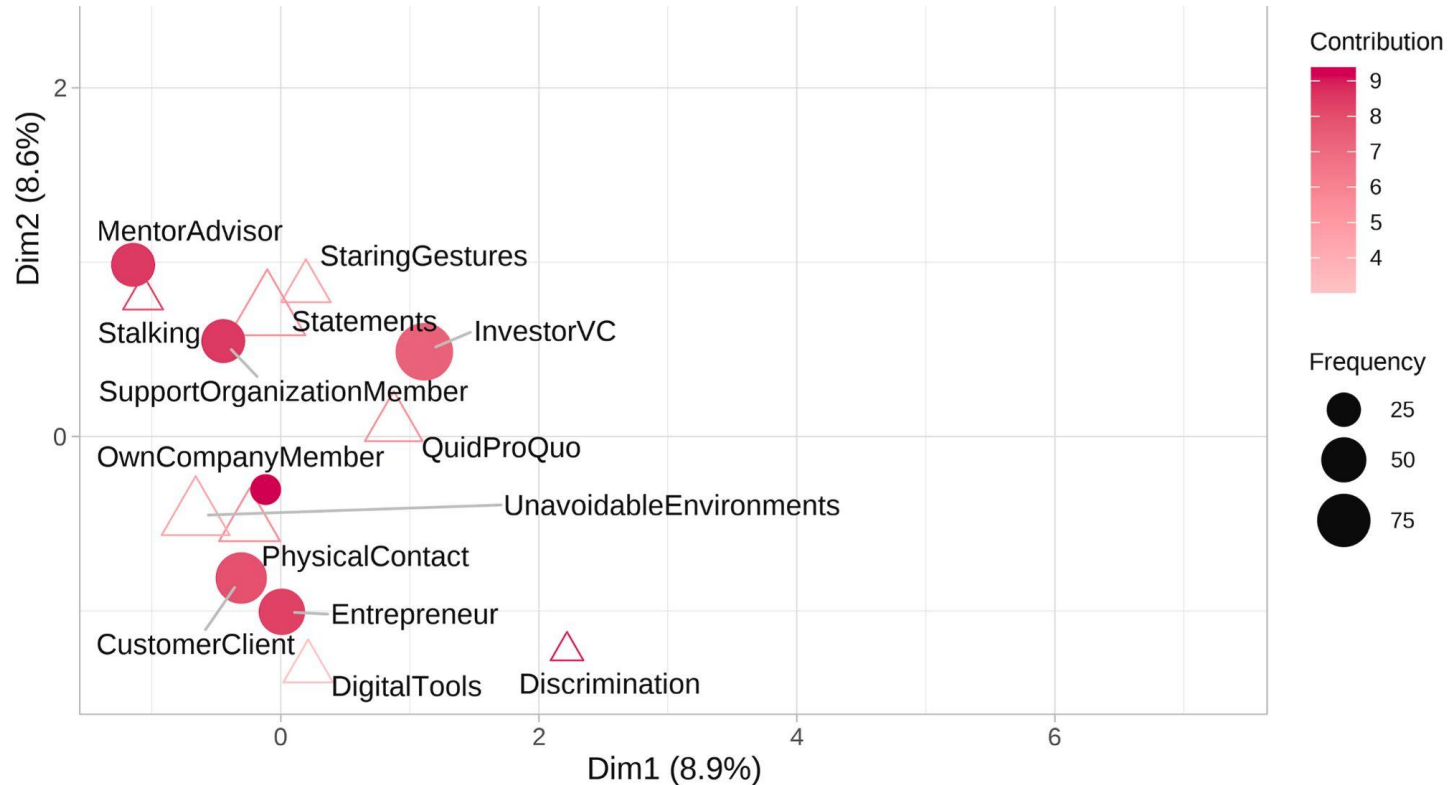
References: Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517.

## 3.4 不適切な言動や望まない関係の要求など、様々な形を取る



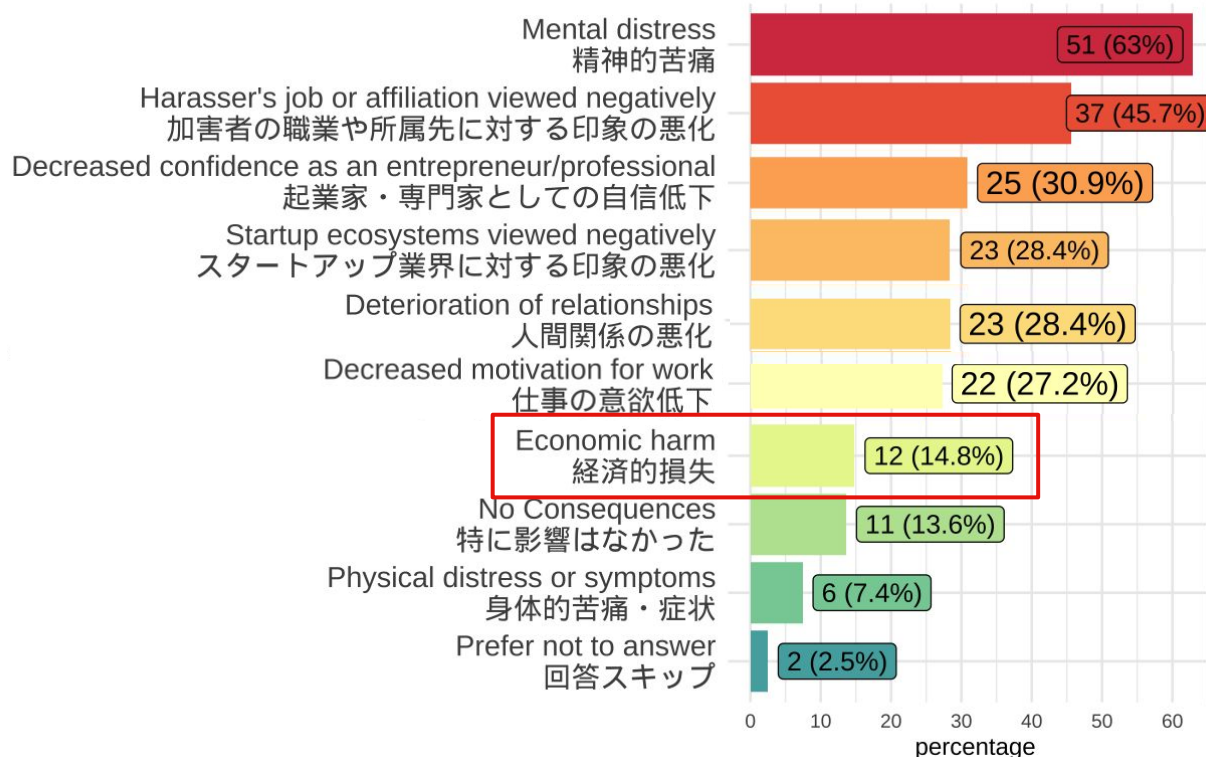
Q2: どのような出来事でしたか?: 複数選択可 (n=81)

# 参考：加害者と加害内容の関係 MCA分析



References: Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517.

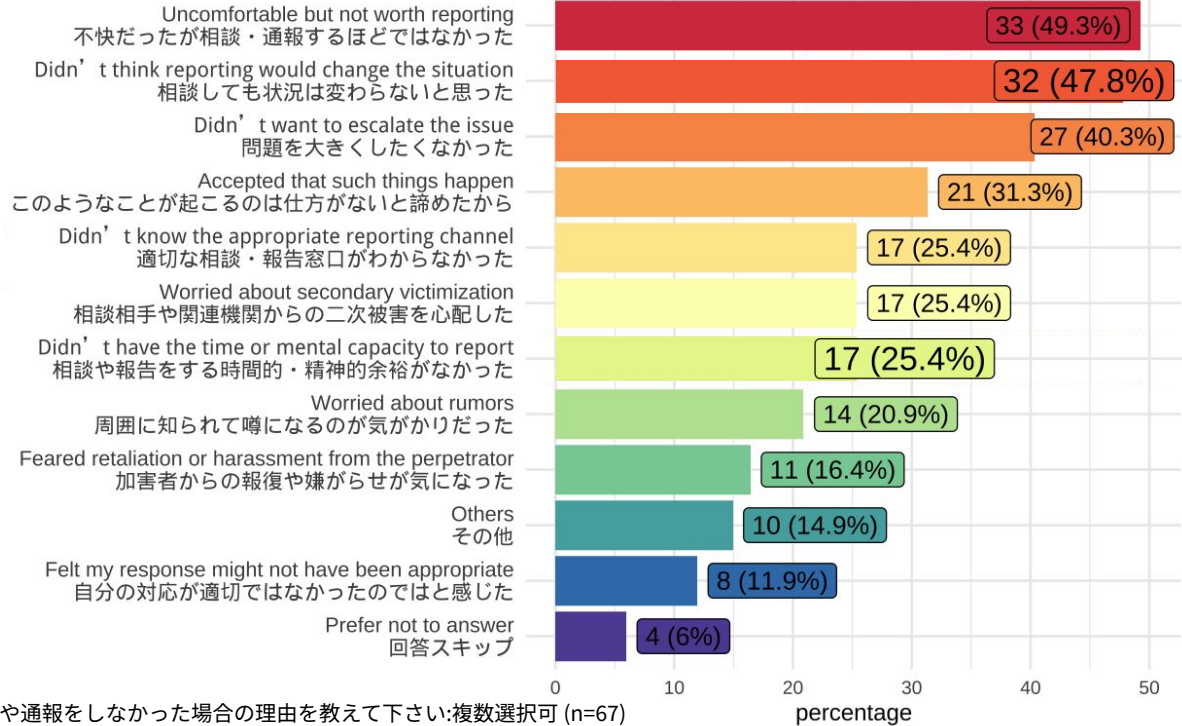
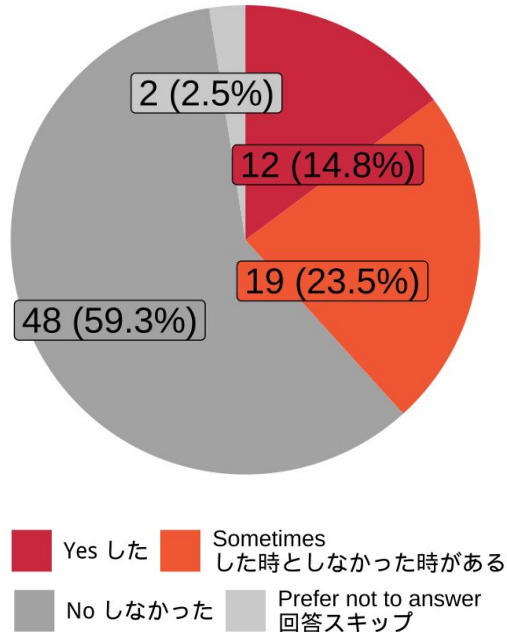
### 3.5 影響は個人レベルから事業レベルに：14.8%が経済的損失を報告



Q4: どのような影響がありましたか?:複数選択可 (n=81)

References: Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517.

## 3.6 被害の相談や報告は少なく、実態が表面化しにくい



Q5: 周囲や関連機関へ相談・通報しましたか? (n=81) / Q6: 相談や通報をしなかった場合の理由を教えてください:複数選択可 (n=67)

References: Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517.

## 3.7 被害が起こる仕組み：被害申告者の自由回答を定性分析 (n=48)

**Table 4**

Occupation and gender of qualitative respondents (subset of 197 total participants).

Occupation	Total	Gender		
		Female	Male	Prefer not to answer
Entrepreneur	36	35	1	0
Support organization member	5	4	1	0
Startup partner	5	3	2	0
Other/Prefer not to answer	2	1	0	1

## 3.7 被害が起こる仕組み：悪循環による被害の蔓延

### ① Embedded Discrimination 埋め込まれた差別

Gender Stereotypes  
ジェンダーステレオタイプ

Role Expectations  
役割期待

### ② Systemic Exploitation 構造的な搾取

Abuse of Power  
権力の乱用

Predatory Support  
搾取的支援

Blurred Boundaries  
曖昧な境界線

### ③ Safeguard Voids 保護策の欠如

Insufficient Education  
不十分な教育・啓蒙

Inadequate Protection  
不適切な保護

Lack of Reporting Systems  
報告制度の不在

### ④ Adaptive Burden Choice 理不尽な選択肢

Ecosystem Exit  
エコシステムからの撤退

Resigned Endurance  
諦め耐える

Costly Confrontation  
高コストの対立



## まとめ：国内での緻密な実証研究の重要性


1. 性加害は個人に精神的な被害を与えるだけでなく、キャリア形成の妨げともなり、**不平等な労働環境や賃金格差を生む原因になり得る**

-> ただし、本日提示した知見は国外論文もしくは探索的調査に基づく

2. 不平等構造を把握し、格差の要因を特定・改善するためには、**強固なエビデンスに基づいた実証的知見の積み重ねが必要**

# 参考資料・参考文献一覧

# 補足：Excerpt from Legal Foundations 各国の法的基盤抜粋

 アメリカ

## Title VII of the Civil Rights Act

### 公民権法 第7編

Unwelcome sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature [... and] offensive remarks about a person's sex. The harasser can be [...] **a client or customer.** ([EEOC](#))

望まれない性的な誘いかけ、性的な要求、その他の性的な性質を持つ言葉や身体的な行為[...]個人の性別に関する不快な発言。加害者は[...] **顧客や取引先の場合もある**

 イギリス

## Equality Act 2010, Section 26

### 2010年 平等法 第26条

“Unwanted conduct of a sexual nature that has the purpose or effect of violating an **individual's dignity** , or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment for the victim” (Equalities Office)

「**個人の尊厳を侵害する**、または被害者にとって脅迫的、敵対的、品位を貶める、屈辱的、もしくは不快な環境を作り出す目的または効果を持つ、望まれない性的な性質の行為」

 日本

## Equal Employment Opportunity Law,

### Article 11

### 男女雇用機会均等法 第11条

Employers must take necessary measures [...], so that the workers do not suffer any disadvantageous **working conditions** [...] or **environment[s]** due to sexual harassment.

(雇用主は、性的な言動によって)労働者がその**労働条件につき不利益**を受け、又は[...]当該労働者の**就業環境が害される**ことのないよう[...]必要な措置を講じなければならない。

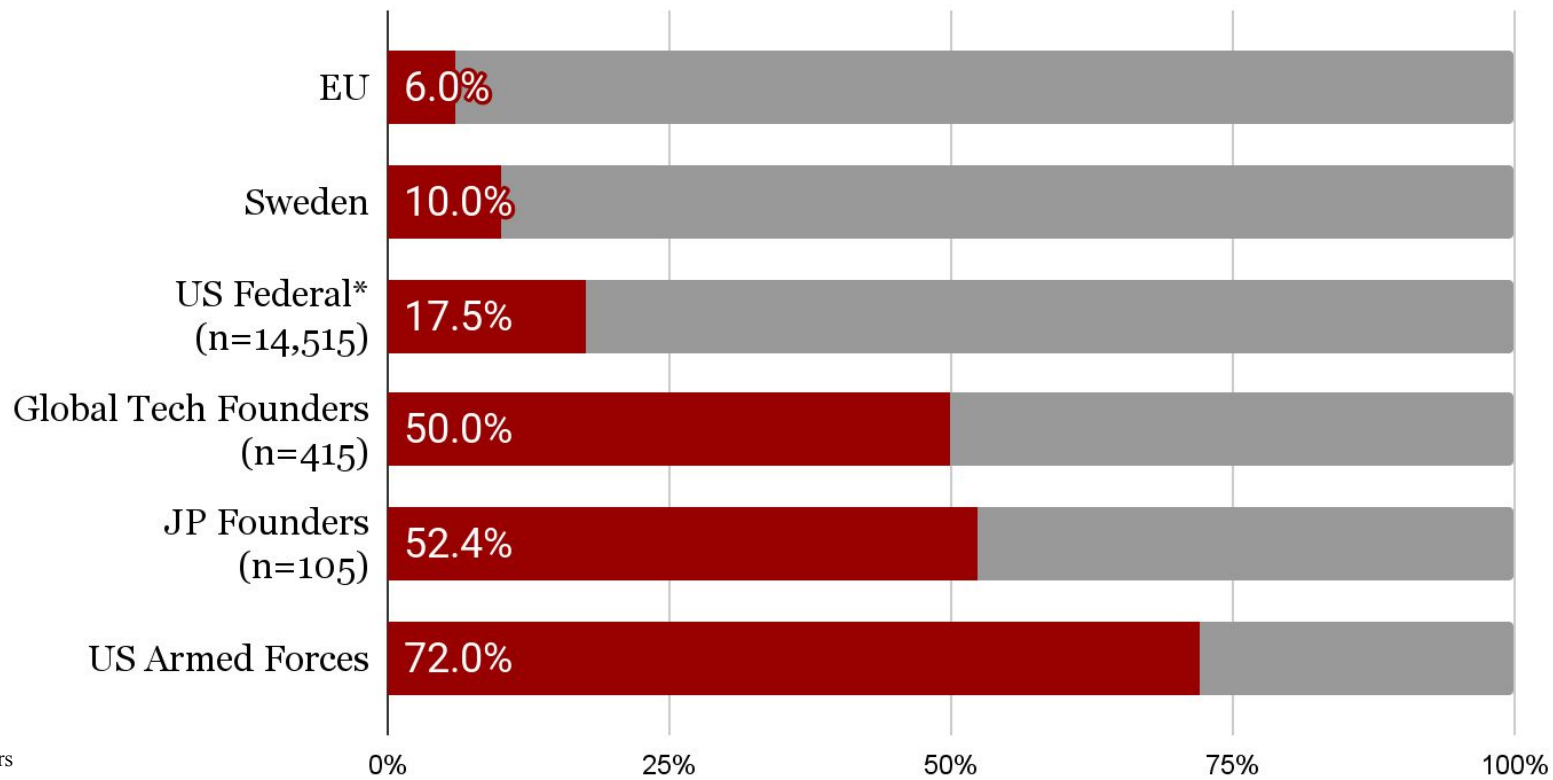
**More Defined and Broader Scope**

**定義がより明確でスコープも広い**

**Need for Legal Reform**

**法改正の必要**

## 被害の割合：国際データ

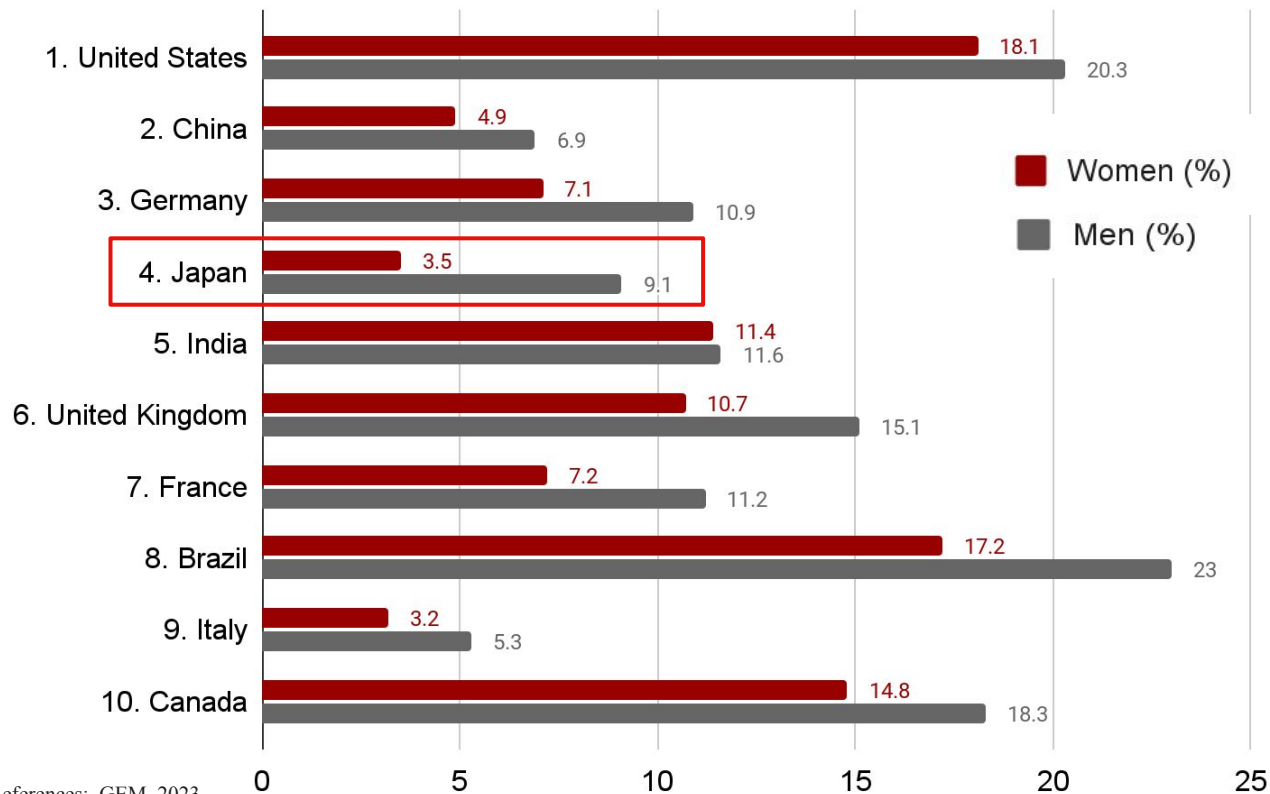


\*Past two years

All respondents are those who identified as female

References: Buchanan, 2014; [EEOC, 2016](#); Folke & Rickne, 2022; Kashino, 2025; [Woman Who Tech, 2023](#)

# Total early-stage Entrepreneurial Activity (TEA)

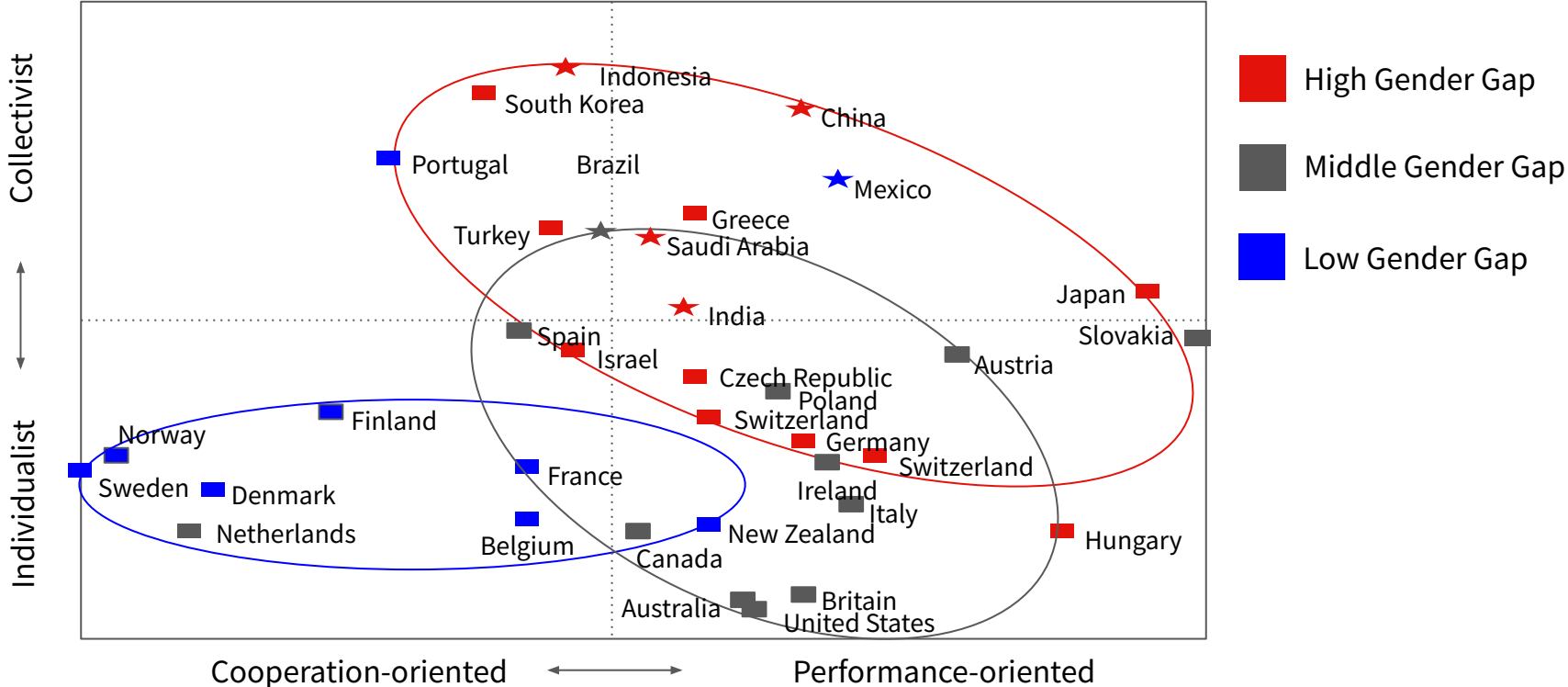


References: GEM, 2023

Japan has the largest gender disparity

日本は男女格差が最も大きい

# Gender Gap



References: Hofstede et al., 2010; the Economist, 2024; World Economic Forum, 2024

# 参考文献一覧

1. Adams-Prassl, A., Huttunen, K., Nix, E., & Zhang, N. (2024). Violence against Women at Work. *The Quarterly Journal of Economics*, 139(2), 937-991. doi:10.1093/qje/qjad045
2. Buchanan, N. T., Settles, I. H., Hall, A. T., & O'Connor, R. C. (2014). A Review of Organizational Strategies for Reducing Sexual Harassment: Insights from the U. S. Military. *Journal of Social Issues*, 70(4), 687-702.
3. Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: a test of an integrated model. *J Appl Psychol*, 82(4), 578-589. doi:10.1037/0021-9010.82.4.578
4. Folke, O., & Rickne, J. (2022). Sexual Harassment and Gender Inequality in the Labor Market. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(4), 2163-2212. doi:10.1093/qje/qjac018
5. Global Entrepreneurship Monitor. (2023). [Global Entrepreneurship Monitor 2022/23 Women's Entrepreneurship Report](#).
6. Hart, C. G. (2021). Trajectory Guarding: Managing Unwanted, Ambiguously Sexual Interactions at Work. *American Sociological Review*, 86(2), 256-278. doi:10.1177/0003122421993809
7. Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and Organizations: Software for the Mind* (3 ed.): McGraw-Hill.
8. Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23. doi:10.1016/j.jbvi.2025.e00517
9. National Academies of Sciences, E., and Medicine,. (2018). [Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine](#) (F. F. Benya, S. E. Widnall, & P. A. Johnson Eds.). Washington, DC: The National Academies Press.
10. The Economist. (2024). [The Glass-Ceiling Index](#).
11. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. (2016) [Report of the Co-Chairs of the Select Task Force on the Study of Harassment in the Workplace](#).
12. Women Who Tech. (2023). [WOMEN WHO TECH STARTUP & TECH CULTURE SURVEY](#).
13. World Bank. (2024). [Women, Business and the Law 2024](#).
14. World Economic Forum. (2024). [Global Gender Gap](#).
15. 柏野尊徳 (2025) 「[日本のスタートアップ・エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメント予備調査2024](#)」アイリーニ・マネジメント・スクール
16. 柏野尊徳 (2025) 「[セクシュアル・ハラスメントに関連する制度・論文・提案 研究ノート](#)」アイリーニ・マネジメント・スクール