



From Awareness to Action: **A Preliminary Survey on Sexual Harassment** **in Japan's Startup Ecosystem (July 2024)**

認識から行動へ： **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年7月）**

Social Impact Center at Eirene Management School
アイリーニ・マネジメント・スクール ソーシャル・インパクト・センター
Takanori Kashino 柏野尊徳
kashino@eireneuniversity.org



Important Notice Before Reading This Report

本レポートを読む前の重要な注意事項



This report contains specific examples of sexual harassment that **some readers may find distressing**. Please feel free to pause or discontinue reading if necessary, and utilize the support resources provided below.

このレポートには、セクシュアル・ハラスメントに関する具体的な事例が含まれており、**一部の方に不快感を与える可能性があります**。必要に応じて読むのを中断したり、以下に記載されている支援リソースをご利用ください。

- [Advisor for Foreign Workers Section - Ministry of Health, Labour and Welfare](#)
- [Telephone Counseling - Human Rights Bureau](#)
- [Consultation Service | English | Houterasu](#)
- [日本司法支援センター 法テラス](#)
- [法務省：みんなの人権110番](#)
- [法務省：女性の人権ホットライン](#)
- [厚生労働省：総合労働相談コーナー](#)

Index

目次

1. Executive Summary エグゼクティブ・サマリー
 2. Research Entity and Acknowledgements 調査主体と謝辞
 3. Methodology 調査方法概要
 4. Key Findings 主要な結果と3つの課題
 5. Underlying Mechanism 問題のメカニズム
 6. Practical Recommendations セクハラ対策への提言
 7. Conclusion and Next Steps まとめと今後のステップ
- Appendix その他資料案内

1

Executive Summary エグゼクティブ・サマリー

Executive Summary エグゼクティブ・サマリー

The issue of sexual harassment in the Japanese startup community is prevalent. Studies reveal that **a 41.1% of entrepreneurs overall, and an even higher 52.4% of female entrepreneurs, have experienced sexual harassment**, highlighting the severity of the problem. The main perpetrators identified include **investors, venture capitalists, customers, clients, mentors, and advisors** - individuals who hold significant positions of influence in business relationships. This harassment has profound effects on victims, causing **mental distress, loss of confidence, and even economic damage**. Compounding the problem is the remarkably low reporting rate, with **only 14.8% of victims officially reporting their experiences**. This low reporting rate is attributed to structural issues.

日本のスタートアップ・コミュニティ/エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメントの問題は深刻な状況にあります。起業家やその他関係者197名の回答によると**41.1%**が過去1年に何らかの被害を経験。**女性起業家に限定すると、その割合は52.4%**です。主な加害者には、**投資家やベンチャー・キャピタル (VC)、顧客やクライアント、さらにはメンターや起業家支援組織の関係者**といった、ビジネス上重要な関係にある人物が挙げられています。被害の影響も様々であり、**精神的な苦痛や起業家としての自信低下、さらには取引の停止やスタートアップの解散などの経済的損害**にまで及びます。問題をより深刻にしているのは、被害の報告率の低さです。すべての被害を周囲や関連機関に相談・報告した人は**14.8%**であり、その背景には構造的な問題があります。

This report is based on a paper from a peer-reviewed academic journal.
本レポートは、査読付き学術ジャーナルで発表された論文に基づいています。

- Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2025.e00517>

Three Emerging Critical Issues 浮かび上がった重大な3つの問題

1

Power Abuse Leading to Economic Harm 権力の乱用による経済的損害

- 43.2% of victims reported harassment by investors/VCs
被害者の43.2%が投資家・VCからのハラスメントだったと回答
- 28.4% of victims experienced quid pro quo harassment
被害者の28.4%は見返りを求める対価型ハラスメントに遭遇
- 14.8% of victims risk of economic damage, including business withdrawal
被害者の14.8%が事業停止を含む経済的損害のリスクに直面

2

Declining Trust in the Ecosystem エコシステムの信頼性低下

- Harassment from support figures: Mentors/Advisors (24.7% of victims), Support Organization Members (23.5%)
支援者からの加害：回答者の24.7%がメンター/アドバイザー、23.5%が支援組織メンバーから
- 28.4% of respondents developed negative perceptions towards the startup ecosystem
被害者の28.4%がスタートアップ・エコシステム全体に対して否定的な見方を形成

3

Abuse normalized by complex factors 複合要因による被害の常態化

- 14.8% of respondents reported all incidents to others or institutions
回答者の中ですべての被害を周囲や機関に相談報告した人は14.8%
- Why speaking up doesn't pay off
声を上げることが割に合わない理由
 - "not serious enough" (49.3%) 「深刻ではない」
 - It wouldn't improve the situation (47.8%) 状況改善につながらない
 - Fear of retaliation or disadvantage (16.4%) 報復や不利益への恐れ

Challenges to a Thriving and Trusted Ecosystem スタートアップ・エコシステムの発展と信頼を脅かす要因

The Mechanism Driving the Problem: Three Dimensions

問題の根底にあるメカニズム：3つの側面

1

Embedded Discrimination 埋め込まれた差別

Everyday discrimination, such as gender stereotypes and inappropriate behavior, is pervasive. Sexual harassment is normalized, and those who speak up are either ignored or ostracized for deviating from the norm.

ジェンダーに基づく偏見や不適切な言動など、**日常的な差別**が存在します。セクハラが当たり前となり、声を上げても**無視**されるか「わざわざ声を上げるほどではない」と**被害者側が批判**されます。

2

Systemic Exploitation 構造的な搾取

Continuous exploitation by those in power is prevalent. Victims are forced to remain silent as speaking out lead to disadvantages. This perpetuates the influence of perpetrators and allows exploitation to continue.

権力者による**継続的な搾取**が横行。被害を訴えることは**不利益につながる**ため、被害者は**沈黙**を強いられます。これにより加害者の**影響力が維持**され、**搾取が続く構造**となっています。

3

Safeguard Voids 保護策の欠如

The absence of standardized education programs and safe reporting systems results in a lack of mechanisms to both prevent harassment and address incidents when they occur.

ここでの保護策とは、**標準化された教育プログラム**や**安全な通報制度**です。プログラムはハラスメントを**予防**し、通報制度が**被害への対応**を可能にします。しかし、両者が不足しているため、**予防も事後対応もうまくできない状態**です。

The three dimensions complement each other, normalizing victimization
3つの側面が補完しあい、被害が常態化

Solution Pathway: Implementation Roadmap

解決への道筋：実施ロードマップ

Short-term Measures (6M - 1Y) 短期的対策(6ヶ月-1年)

Focus on high-feasibility: 1) Implement bias training for all participants, 2) Establish a 24/7 anonymous reporting hotline, 3) Conduct regular surveys and evaluations. These aim to quickly raise awareness, provide support, and gather data for future measures.

実現性が高い対策に着目：1) 全員参加できるバイアストレーニングの実施、2) 24時間匿名報告ホットラインの設置、3) 定期的な調査と効果測定の実施。これらにより、迅速な意識向上、支援提供、将来の施策のためのデータ収集を目指します。

Mid-term Measures (1-3 years) 中期的対策(1-3年)

Initiate structural reforms: 1) Develop clear decision criteria for investments and accelerator selections, 2) Establish clear rules and penalties for harassment, 3) Create industry leader standards and anti-harassment codes, 4) Implement legal and psychological support systems.

構造的な変革：1) 投資判断やアクセラレーター選考の明確な基準策定、2) ハラスメントに対する明確なルールと罰則の設定、3) 業界リーダーによる規範と反ハラスメント行動規範の策定、4) 法的・心理的サポートシステムの導入。

Long-term Measures (3-5 years) 長期的対策(3-5年)

Sustainable transformation: 1) Develop and implement inclusive leadership education programs, 2) Establish transparent investment processes and third-party monitoring, 3) Create an evaluation platform. The goal is to fundamentally transform the ecosystem culture.

持続可能な変革：1) インクルーシブ・リーダーシップ教育プログラム実施、2) 透明性のある投資プロセスと第三者監視機関設立、3) 評価プラットフォームの構築。目標はエコシステム文化の根本的な変革です。

Strategically Resolving Issues with Long-term and Short-term Perspectives
長期・短期の視点をもちながら戦略的に問題解決

What This Study Tells Us and What It Doesn't

今回の予備調査からわかったこと、わからないこと



Data reflects survey participants only, **not the entire ecosystem**. E.g., "44.4% (n=81) of victims identified investors/VCs as perpetrators" means 36 of 81 victims reported this, **not that 43.2% of all investors/VCs are harassers**. 数字は調査参加者の経験を反映したもので、**エコシステム全体の実態とは異なります**。例えば「加害者の43.2%(n=81)は投資家/VC」は81名中36名の回答結果であり、**全投資家/VCの43.2%が加害者という意味ではありません**。

This study tells us 予備調査からわかったこと

Among the 197 survey respondents:

- **41.1% experienced harassment**. When limited to 105 female entrepreneurs, **the rate rises to 52.4%**
- Of the 81 victims, **43.2% (35 individuals) identified** investors/VCs as perpetrators
- The impacts include **63.0%** psychological distress, **32.1%** a loss of confidence, and **14.8%** economic loss
- The rate of reporting all incidents to acquaintances or relevant organizations is **14.8%**.

調査対象197名の中で...

- **41.1%**が被害を経験、女性起業家105名に限定すると**52.4%**
- 被害者81名のうち**43.2%(35名)の加害者は投資家・VC**
- 被害は精神的苦痛**63.0%**、自信低下**30.9%**、経済的損失**14.8%**
- 周囲や関連機関へ被害をすべて相談・報告したのは**14.8%**

This study doesn't tell us わからないこと

- Accurate rates of sexual harassment in startup fields across Japan or in specific regions
- The causal relationship between sexual harassment and the success or failure of startup ventures
- Long-term effects or changes over time
- The effectiveness of proposed countermeasures
- The reality of sexual harassment in regions or industries not covered by the survey
- 日本全体の起業関連分野や各地域での正確なセクハラ発生率
- セクハラと起業の成功や失敗との因果関係
- 長期的な影響や時間経過に伴う変化
- 提案されている対策の効果
- 調査対象外の地域や業界におけるセクハラの実態

2

Research Entity & Acknowledgements

調査主体と謝辞

Research Entity 調査主体

Institutional Background 研究機関の背景

This research was conducted by Kashino at Eirene Management School's Social Impact Center.

本研究はアイリーニ・マネジメント・スクールのソーシャル・インパクト・センターに所属する柏野尊徳が実施しました。

- Eirene Management School アイリーニ・マネジメント・スクール
Mission: "To nurture leaders who contribute to sustainable world prosperity through management and innovation education."
使命：「マネジメントとイノベーションの教育を通じて、世界の持続的繁栄に貢献するリーダーを育成する」
- Social Impact Center ソーシャル・インパクト・センター
Mission: "To solve complex social issues by enhancing individual and organizational potential through research and education."
使命：「研究と教育を通じて個人と組織の潜在能力を高め、複雑な社会課題の解決を目指す」

Researcher Profile 研究者プロフィール

Takanori Kashino 柏野尊徳

- Research Focus 研究領域
 - Entrepreneurial Ecosystems スタートアップ・エコシステム
 - Entrepreneurship Education 起業家教育
- Educational Background 学歴
 - 2023 Master of Arts in Public Policy, University of Chicago
シカゴ大学公共政策修士号
 - 2022 MPhil in Innovation, Strategy and Organisation,
University of Cambridge
ケンブリッジ大学イノベーション・戦略・組織学修士
 - 2013 Withdrew from Faculty of Policy Management, Keio
University
慶應義塾大学総合政策学部 中退

Statement of Responsibility and How to Cite 責任の所在と引用方法

Statement of Responsibility 責任の所在

I, Takanori Kashino, affiliated with Eirene Management School, assume full responsibility for all contents presented in this report, including: survey results, data analysis, recommendations provided, and conclusions drawn. While I greatly appreciate the contributions of external collaborators and supporters, the final decisions on content and the ultimate responsibility lie solely with me as the individual researcher. Any errors or shortcomings in the research methodology, interpretation of results, or presented conclusions are my sole responsibility.

本報告書に記載されている以下の全ての内容について、その責任は調査実施者である柏野尊徳（アイリーニ・マネジメント・スクール）が全面的に負っています：調査結果、データ分析、提言内容、結論の導出。外部協力者や支援者の貢献によって本調査は実現しましたが、最終的な内容の決定と責任は調査実施者である私個人にあります。本研究の方法論、結果の解釈、および提示された結論に関するいかなる誤りや不備も、私の責任となります。

How to Cite レポート引用法

When citing this report, please refer the following format:

Kashino, T. (2024). From Awareness to Action: A Preliminary Survey on Sexual Harassment in Japan's Startup Ecosystem. Based on the peer-reviewed paper “Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2025.e00517>” CC BY 4.0.

Example in text: According to Kashino (2024), the prevalence of sexual harassment in Japan’s startup ecosystem is significant.

このレポートを引用する際は、以下を参考にしてください：

柏野尊徳 (2024). 認識から行動へ：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. 査読付き論文
「Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2025.e00517>」に基づく. CC BY 4.0.

文中での引用例: 柏野(2024)によると、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・ハラスメントの発生率は顕著である。

Acknowledgements and Special Thanks 謝辞

I would like to express my sincere gratitude to all those who contributed to this preliminary survey.

本予備調査に貢献をいただいた以下の方々に、心より感謝の意を表します。

- The survey respondents who generously shared their time and experiences / 貴重な時間を割いてアンケートにご回答くださった方々
- Individuals who shared their personal stories and case examples / 個人的な体験や事例をご提供くださった方々
- Those who provided valuable input on the survey design and future research / サーベイ設計や今後の調査へ助言をくださった方々
- Those who helped disseminate the survey to reach a wider audience / サーベイの拡散にご協力いただいた方々

Special Thanks to:

Hiromi Nishie 西江 裕美

Marisa Tashima マリサ・タシマ

Sachiko Hara 原 祥子 (UNDP)

Atsushi Sano 佐野 篤 (株式会社パンダビジョン)

Yoshie Nagatomo 長友 好江 (株式会社Zenmetry)

Kenichi Azegami 畔上 兼一 (株式会社Zenmetry)

Mizuki Kishihata 岸畑 聖月 (株式会社With Midwife)

Hina Iwasaki 岩崎 比菜 (ファミリーテック株式会社)

Michiko Ashizawa 芦澤 美智子 (Keio Business School 慶應義塾大学ビジネス・スクール)

Reiji Yamanaka 山中 礼二 (KIBOW Social Impact Investment Fund KIBOW社会投資ファンド)

Rui Nagamori 長森 ルイ (株式会社Leafflow)

Shoichiro Hatani 羽谷 昭一郎 (ファルコンイノベーション)

Masashi Tsuda 津田 将志 (Beyond Next Ventures株式会社)

Fumiha Branscombe ブランスクム 文葉 (Fleurinary株式会社)

Yuko Kobayakawa 小早川 優子 (株式会社ワークシフト研究所)

Kumiko Kojima 小嶋 久美子 (株式会社ソーシャルアイデンティティ)

Kazuhiro Shimmura 新村 和大 (Kyoto University 京都大学)

Shigeki Saito 齊藤 滋規 (Tokyo Institute of Technology 東京工業大学)

I would also like to extend my gratitude to the many others who wished to remain anonymous, for their valuable opinions and support throughout this survey. Thank you for your support in revealing the current situation of sexual harassment in startup ecosystems.

また、匿名を希望された多くの方々にも、本調査全体を通じて貴重なご意見とご支援をいただきましたことを、ここに記して謝意を表します。スタートアップ・エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメントの現状を明らかにするためのご支援に、心より感謝申し上げます。

3

Survey Methodology

調査手法

Survey Overview 調査概要

Background and Purpose

調査の背景と目的

- Preliminary study on sexual harassment in startup ecosystems
国内スタートアップ・エコシステム・コミュニティにおけるセクハラに関する予備調査
- Part of a larger research project (Phase 1 of 3)
一連の研究プロジェクトの一部(全3フェーズのうち第1フェーズに該当)
- Aim: To gather initial insights for designing subsequent in-depth studies
目的：後続の詳細調査設計のための初期洞察を得ること

Survey Method

調査方法

- Method: Anonymous online survey (using Google Forms)
実施方法：匿名オンラインアンケート (Google Formsを使用)
- Target: entrepreneurs and other related stakeholders primarily in Japan
対象：主に日本国内の起業家やその他関係者
- Period: June 1 - June 15, 2024
期間：2024年6月1日～15日

Survey Content and Future Plans

調査内容と今後の予定

- Questionnaire (max 14 questions, approx. 5 minutes)
アンケート(最大15問、所要時間約5分)
- Topics: Sexual harassment experiences, perpetrator attributes, impacts, reporting behavior
内容：被害経験、加害者の属性、影響、報告行動など
- Results will inform Phase 2 (qualitative interviews) and Phase 3 (large-scale quantitative survey)
結果はフェーズ2(インタビュー調査)とフェーズ3(大規模量的調査)に活用予定

This report is based on a paper from a peer-reviewed academic journal. Please refer to that source for more accurate information.

本レポートは、査読付き学術ジャーナルの論文に基づいています。より正確な情報はそちらを御覧ください。

- Kashino, T. (2025). Sexual harassment by multiple stakeholders in entrepreneurship: The case of Japan. *Journal of Business Venturing Insights*, 23, e00517. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbvi.2025.e00517>

Respondent Profile: Overview (n=197)

回答者プロフィール: 概要 (n=197)

Sample Size サンプルサイズ

- Total respondents: 197 (Entrepreneurs: 126, Others: 71)
- 総回答者数：197名(起業家：126名、その他：71名)

Geographic Distribution 地理的分布

- Tokyo metropolitan area: 72.1%
- 東京都市圏：72.1%

Gender and Age ジェンダーと年代

- 77.7% Female, 20.3% Male, 2% Other
- 41.6% 30s, 27.9% 20s, 16.8% 40s
- 女性 77.7%、男性 20.3%、その他 2%
- 30代 41.6%、20代 27.9%、40代 16.8%

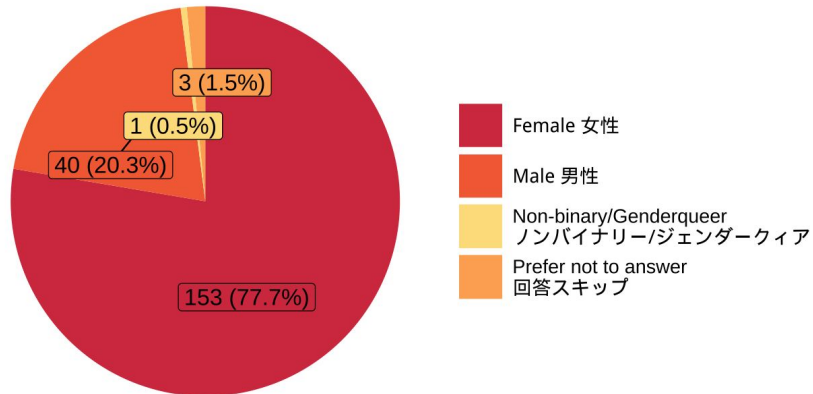
Entrepreneur Characteristics 起業家の特徴

- Experience: 26.2% 1-3 years, 20.6% 4-6 years
- Business Stage: 30.2% Seed, 28.6% Early
- 経験年数：1-3年 26.2%、4-6年 20.6%
- ビジネスステージ：シード期 30.2%、アーリー期 28.6%

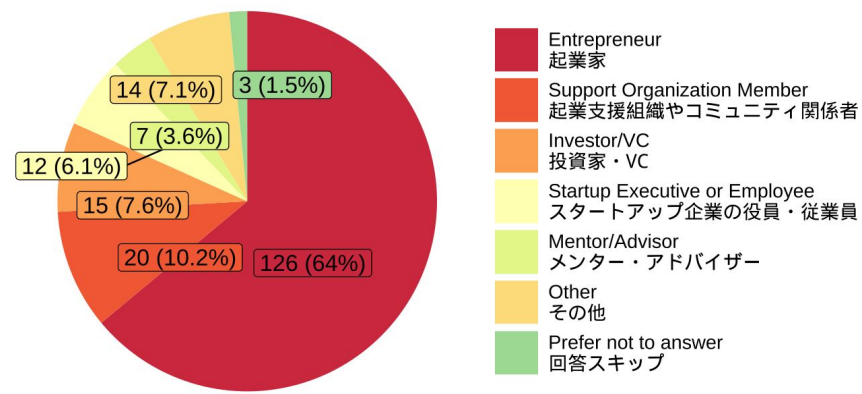
Respondent Profile: Detailed Breakdown (n=197)

回答者プロフィール：詳細内訳 (n=197)

Gender ジェンダー



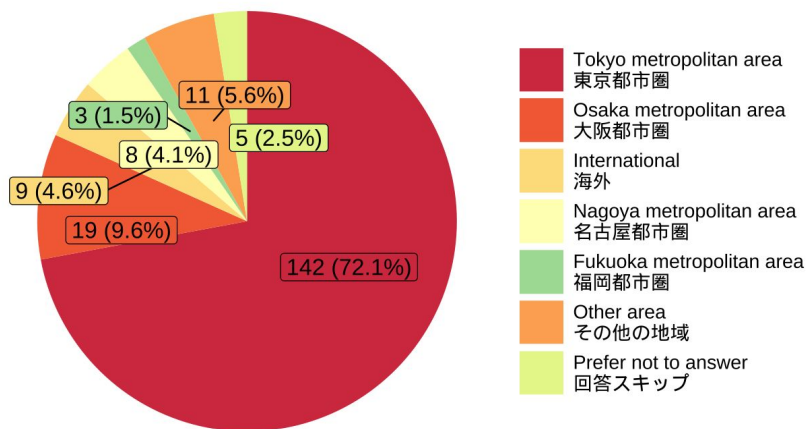
Occupation 職業



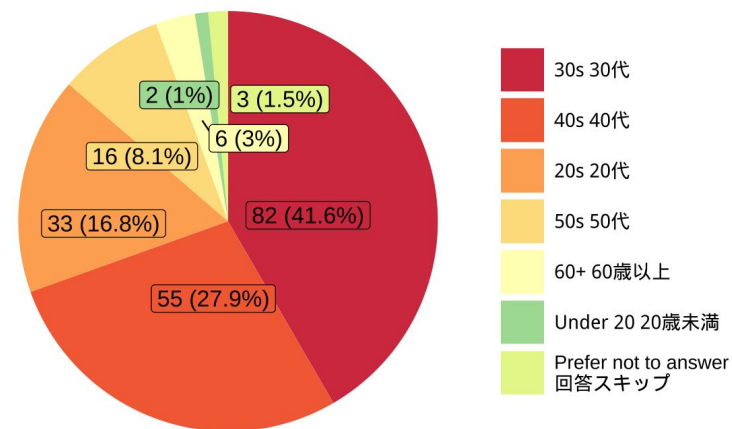
Respondent Profile: Detailed Breakdown (n=197)

回答者プロフィール：詳細内訳 (n=197)

Residence 居住地



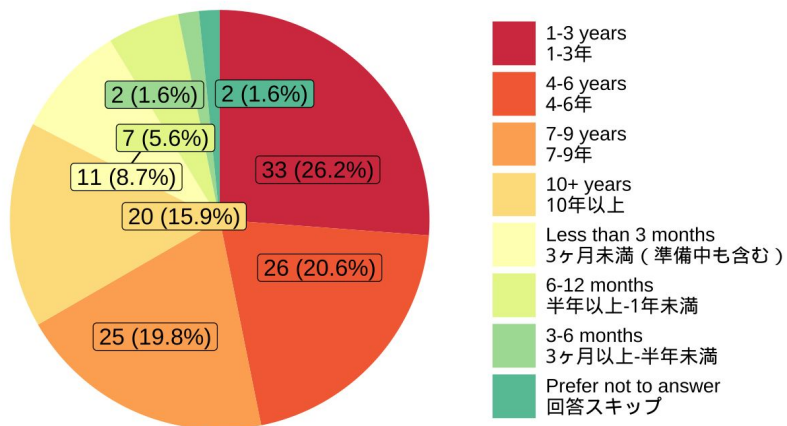
Age 年代



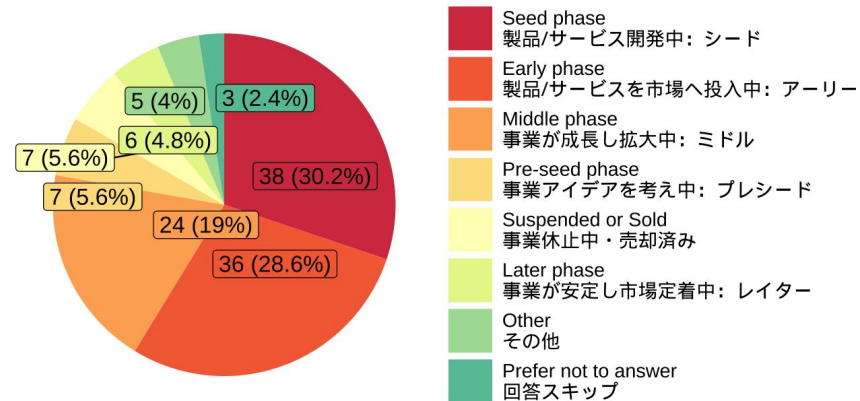
Entrepreneur Profile: Detailed Breakdown (n=126)

起業家プロフィール：詳細内訳 (n=126)

Years of Experience 経験年数



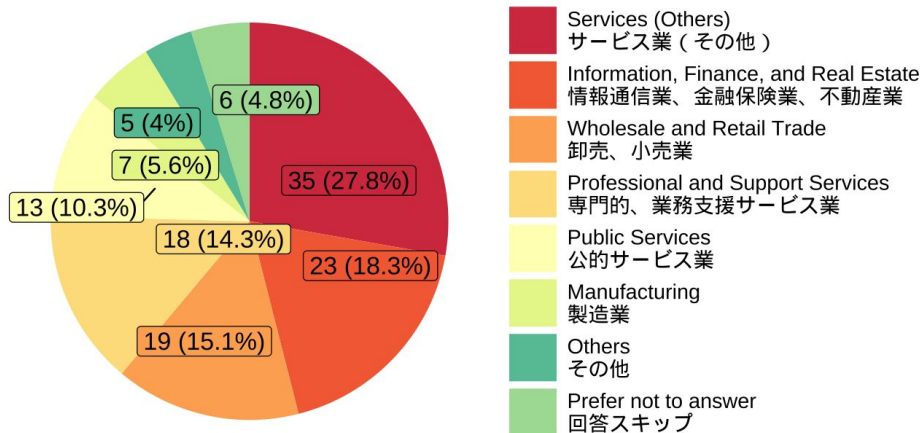
Business Stage ビジネス・ステージ



Entrepreneur Profile: Detailed Breakdown (n=126)

起業家プロフィール：詳細内訳 (n=126)

Industry 産業



Note: **Others** includes agriculture, forestry, fisheries, accommodation and food services. **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。

Key Points on Sample Composition and Interpretation

サンプル構成と解釈における重要ポイント

1

Representation Challenges 代表性の課題

Women and Tokyo-based respondents are over-represented. Results may not fully reflect experiences across all demographics and regions.

女性と東京在住の回答者の割合が高いため、全ての人口層や地域の経験を完全には反映していない可能性

3

Business Lifecycle Diversity ビジネスライフサイクルの多様性

Wide range in years of experience (from less than 3 months to over 10 years), with a concentration in the 1-6 year range. Higher representation of early-stage businesses (seed and early phase), which may emphasize challenges specific to these stages.

経験年数に幅広い分布(3ヶ月未満から10年以上)があり、1-6年の範囲に集中。また、初期段階(シード期とアーリー期)のビジネスの割合が高く、これらの段階特有の課題が強調される可能性

2

Industry Diversity 業界の多様性

Various industries represented, with a notable presence in services, information/finance/real estate, and wholesale/retail trade. Findings may not equally apply to all industries.

サービス業、情報・金融・不動産業、卸売・小売業などの様々な業界が含まれるが、全ての業界に同等に適用できない可能性

4

Potential Reporting Biases 報告バイアスの可能性

Underreporting: Social desirability and fear of repercussions may lead to lower reporting rates, even in anonymous surveys.
Overreporting: Those with harassment experiences may be more likely to participate, potentially inflating incident rates.

過小報告: 社会的望ましさや報復への恐れにより、匿名調査でも報告率が低くなる可能性

過大報告: ハラスメント被害者がより調査に参加しやすく、発生率が高く見える可能性

4

Key Findings 主要な調査結果

Takeaways

要点

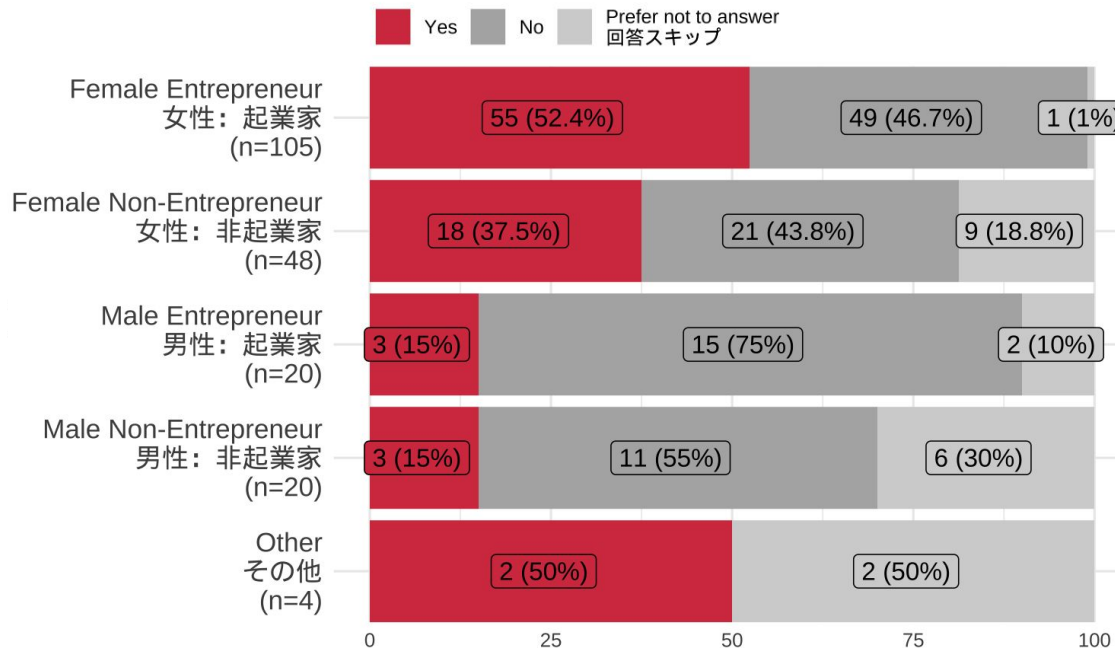
1. **52.4% of female entrepreneurs** (n=105) have experienced harassment in the past year
女性起業家の**52.4%** (n=105) が過去1年間に被害を受けている
2. A striking power imbalance is evident in many cases, with **investors and VCs constituting 43.2% of perpetrators** identified by the 81 victims surveyed.
被害者81名の回答によると、**加害者のうち43.2%が投資家やVC**であり、立場の強弱が顕著なケースが多い
3. **Only 14.8% of victims (n=81) reported all incidents**, indicating that existing support mechanisms are inadequate
被害を**すべて報告した人は14.8%** (n=81)であり、既存の支援機能は不十分
4. The impacts are wide-ranging, including **psychological distress, loss of confidence** as an entrepreneur, and **economic harm**
被害は**精神的な苦痛、起業家としての自信喪失、経済的損失**など多岐にわたる

52.4% of Female Entrepreneurs Affected (n=105)

過去1年間で女性起業家の52.4%(n=105)が被害にあう

A survey of 197 respondents revealed that 41.1% had experienced some form of harassment in the past year. Breaking down the data by gender, 47.71% of women (n=153) reported experiencing harassment, with the percentage rising to **52.4% (n=105) for female entrepreneurs specifically.**

全回答者197名のうち、41.1%が過去1年間に何らかの被害を経験。また女性全体での割合は47.71%(n=153)、**女性起業家に限定すると52.4%(n=105)**となっています。



Q1: Have you experienced any sexual harassment in the past year? 過去1年間にセクシュアル・ハラスメントを受けましたか？

Other includes a non-binary/genderqueer and those who preferred not to answer their gender. Due to the small sample size and privacy concerns, this group is treated as a single category.

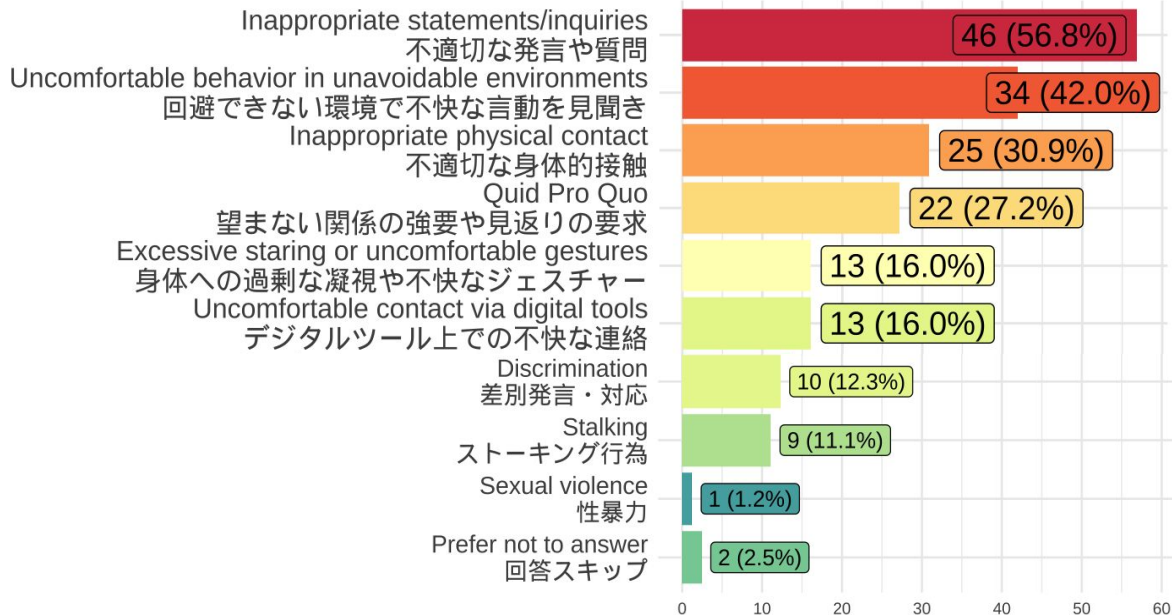
その他にはノンバイナリー/ジェンダーキアおよび性別回答をスキップした人々を含む。サンプルサイズが小さいためプライバシー配慮の観点からこのグループは単一のカテゴリーとして扱っている。

Harassment Forms: Verbal to Relational Demands

内容は不適切な言動から望まない関係の要求まで、様々な形を取る

Analyzing the types of harassment experienced by men (n=6) and women (n=73), men primarily reported inappropriate comments (7 instances) and uncomfortable behavior in unavoidable settings (2 instances). Women, on the other hand, faced a wider range of harassment, including unwanted physical contact, quid pro quo propositions, discriminatory remarks, and stalking (see [Appendix 3](#)).

被害にあった男性(n=6)と女性(n=73)の回答(複数回答可)を比較すると、男性は不適切な発言7件、回避困難な環境での不快な言動2件。一方の女性はそれ以外にも身体的接触や見返りの要求、差別発言やストーキングなど様々な形で被害にあっています(詳細は[Appendix 3](#)を参照)。



Q2: What types of harassment have you experienced? (Select all that apply) どのような出来事でしたか?: 複数選択可 (n=81)

from Open-ended Comments 自由回答欄より

I was told, "You're prettier in person than in your profile picture."

「紹介画像よりも実物のほうがかわいいねと言われた」

I was told about an opportunity to meet potential new business partners by an entrepreneurial support organization member, but it turned out to be a matchmaking party.

「起業支援組織メンバーからビジネスパートナーを紹介すると言われて呼び出されたが、実際は合コンだった」

I was told by an investor, "I'm not going to invest because you're a woman."

「投資家から『女性だから投資しないって決めてるんだよねー』と言われた」

I had a male advisor who constantly belittled me with comments like "you're just an old lady" and "you have no style." He never provided any actual advice for my business.

「男性アドバイザーから『ただのおばさん』『ダサイ』などと言われ続け、事業に対するアドバイスは一切もらえなかった」

An investor forced me into a sexual act, and it was filmed without my consent.

「投資家による望まない性行為をうけ、同意なく動画撮影された」

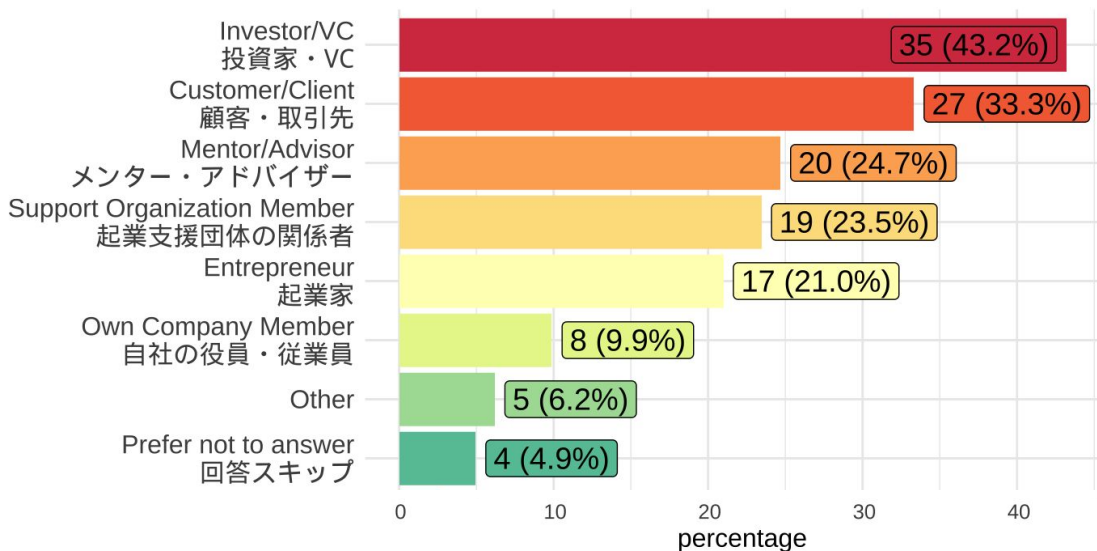
To protect respondents' privacy, I have edited information such as proper nouns that could potentially identify individuals, while taking care to preserve the original nuance of the responses. 回答者のプライバシーを守るため、個人を特定できる可能性のある固有名詞などの情報は、元の意味を損なわないよう配慮しながら編集しています。

Main Perpetrators: Investors/VCs, Clients, Mentors

加害者の多くは投資家・VC、続いて顧客やメンター

Investors and venture capitalists (VCs) were the most frequent perpetrators of harassment (43.2%), exploiting the power imbalance that often arises during fundraising. This power dynamic is further exemplified by the fact that investors and VCs were also the most common source of "quid pro quo" propositions, where sexual or personal favors were demanded in exchange for investment.

加害者として最も多いのは、投資家・VC (43.2%) であり、資金調達で力関係の不均衡が生じやすい相手です。関連して、投資と引き換えに性的関係や個人的な関係を要求する「quid pro quo」は投資家・VC によるものが最も多くなっています。



Note: Details of others (n=5) include one teacher, one event participant, one successor manager, one industry professional, and one community member

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

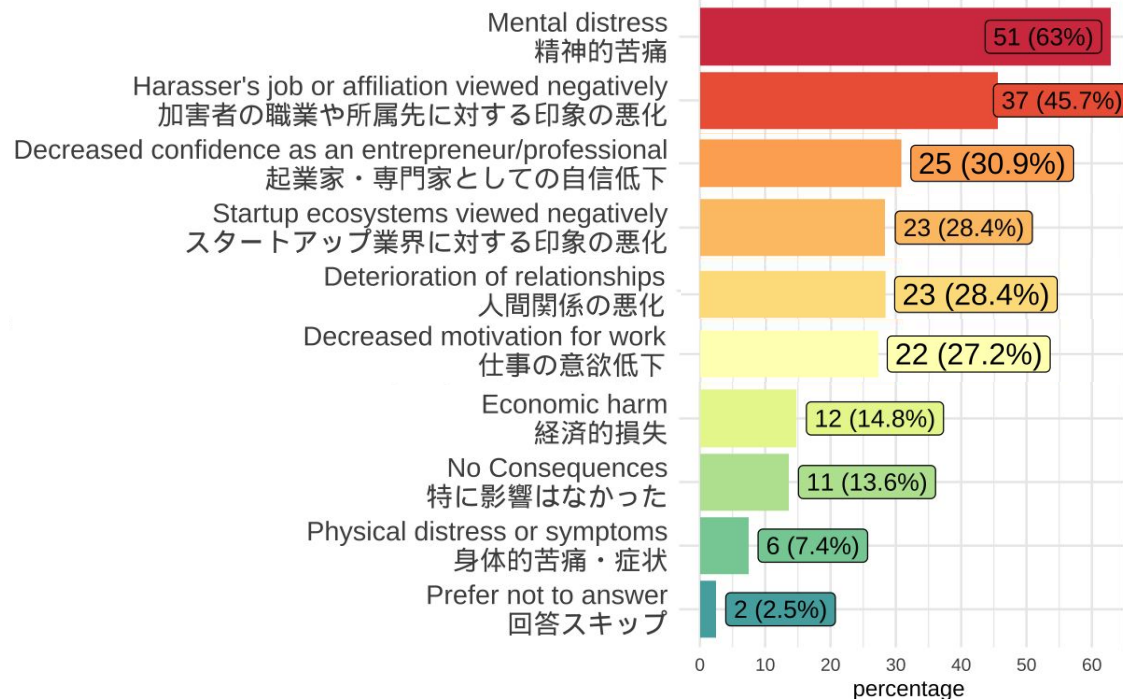
Q3: Who committed this act against you? (Select all that apply) 誰からの行為でしたか?: 複数選択可 (n=81)

Impacts: Psychological, Reputational, and Financial

被害影響は精神的苦痛や自信低下、業界の印象悪化や経済的損失も

The impact of harassment is far-reaching, with 63% of victims reporting emotional distress and 32.1% experiencing a decline in confidence as entrepreneurs or professionals. Furthermore, 28.4% developed a negative perception of the startup industry, and 14.8% suffered economic losses due to business closures or withdrawals.

被害の影響は多岐にわたり、63.0%が精神的な苦痛を、30.9%が起業家/専門家としての自信低下を報告しています。また、28.4%はスタートアップ業界への印象悪化、14.8%は事業の停止や撤退などの経済的損害を経験しています。



Q4: How did this experience impact you? (Select all that apply) どのような影響がありましたか? :複数選択可 (n=81)

Voices 2

Act from mentors/advisors: *They ask personal questions about my age and relationships. I've been invited to dinner or offered a ride home.*

「(メンター/アドバイザーが)年齢やパートナーシップについて個人的なことを聞いてくる。個人的に食事に誘われたり、家まで送るといわれた」

Act from VCs: *A VC representative told me, "Why did you start a business on your own as a woman? You should find a male co-founder soon."*

「(VC代表者から)『女性なのになぜ一人で起業したの？早く男性の共同設立者を見つけなよ』と言われた」

I was approached by an investor and started a company. However, the investor began making unwanted advances. When I rejected all of them, I was subjected to workplace harassment, ultimately leading to my removal as CEO and forced resignation. This all happened within the last six months.

「投資家に声をかけられ起業したが、相手が下心を出し始めた。誘いを全て断っていたらパワハラ行為が始まり、代表を降ろされ退職した。この半年の出来事」

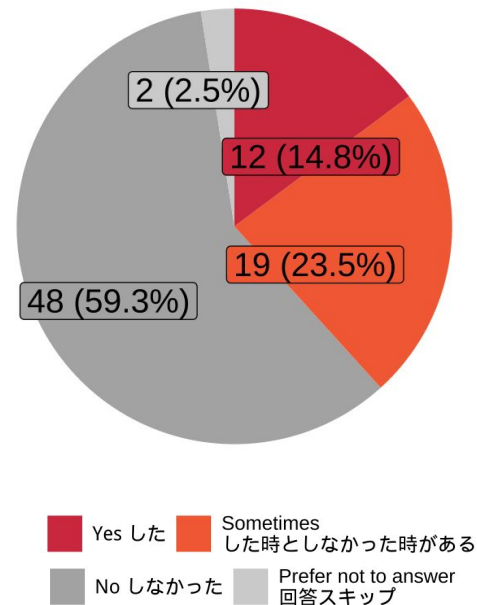
To protect respondents' privacy, I have edited information such as proper nouns that could potentially identify individuals, while taking care to preserve the original nuance of the responses. 回答者のプライバシーを守るため、個人を特定できる可能性のある固有名詞などの情報は、元の意味を損なわないよう配慮しながら編集しています。

Underreporting Masks True Extent

被害の相談や報告は少ないため実態が表面化しにくい

Of those who experienced harassment in the past year, only 14.8% (n=81) reported all incidents to their network or relevant authorities. The actual situation is difficult to bring to light, and the number of victims may be considerably higher than generally recognized.

過去1年間に受けた被害ををすべて周囲や関連機関に相談・報告したケースは全体の14.8% (n=81)。実態が表面化しづらく、一般的な認識よりも被害者は相当数にのぼる可能性があります。



Q5: Did you ever consult with someone or report the issue? 周囲や関連機関へ相談・通報しましたか? (n=81)

Multiple Reasons for Not Reporting 報告しない理由は様々

Open-ended Comments 自由回答記述

Talking about it was painful in itself.

「人に話す事自体が苦痛に感じる」

Thought it was something that just happened. I didn't know what reporting would even solve.

「よくあることだと思った。通報、相談したからといって、何を解決すればいいのかわからない」

Because the abuser was in a position of power.

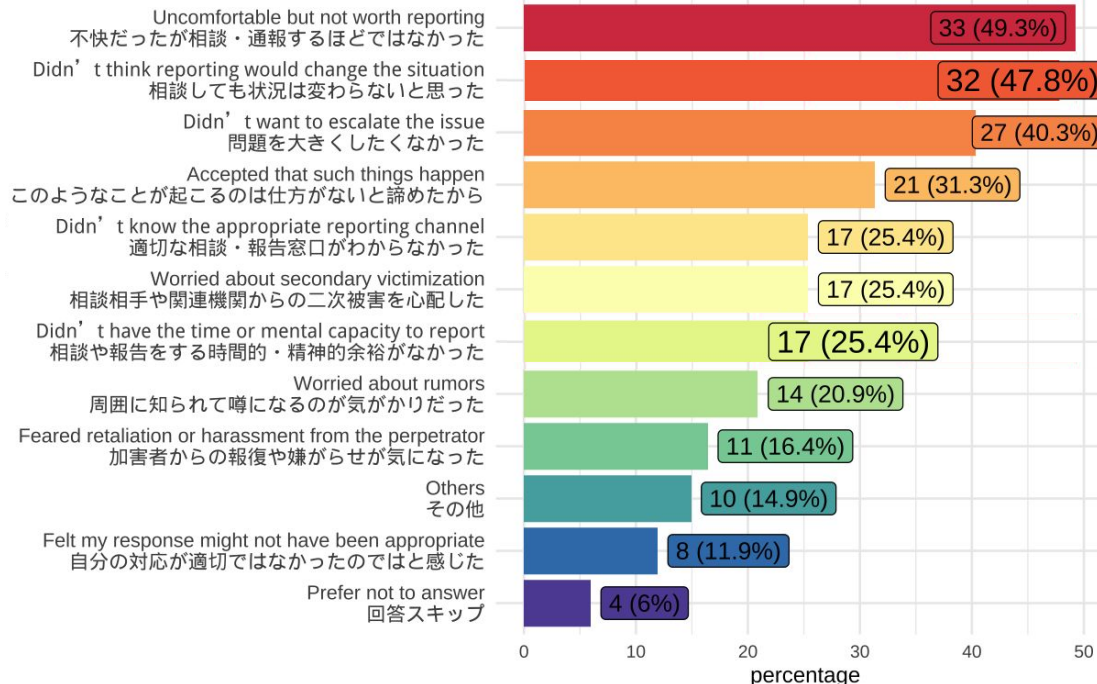
「加害者が偉い人だった」

Didn't think I had time to worry about that.

「そんなことを考えている暇はないと思った」

Afraid of ruining my relationship with the abuser. I thought if I just smiled and went along with it, it would benefit my business.

「加害者との人間関係が壊れるのが怖かった。ニコニコして言いなりになれば自分の事業に利益があると思った」



Q6: What were your reasons for not reporting? (Select all that apply) 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)

Harassment Factors: From Societal Culture to Industry Norms

社会的な文化から業界規範まで、セクハラの実態背景は多様

Open-ended Comments 自由回答記述

Lack of acceptance for diversity.

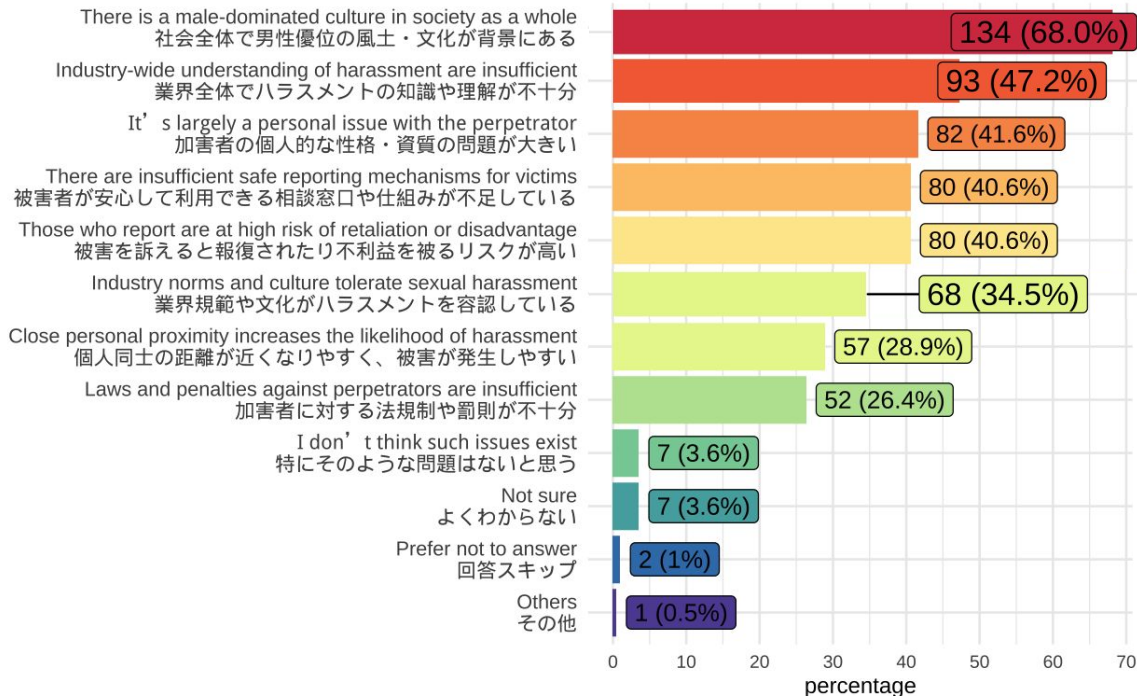
「多様性が容認されていない」

Many, including CEOs and senior executives at large corporations, expect female entrepreneurs to act as hostesses, pleasing male clients like traditional Japanese hostesses.

「女性起業家にホステスのような役割を求める方は、経営者に限らず、大手企業の役員などにも多くいる」

The field is overwhelmingly male, so I'm afraid of the consequences of speaking out. It's not just about direct harm; I worry about being seen as "difficult" and being ostracized.

「関係者に圧倒的に男性が多く、被害を訴えても不利益が大きすぎる。直接的な不利益だけでなく、面倒くさそうな相手だと敬遠されることもある」



Q7: What are your thoughts about sexual harassment? (Select all that apply) セクシュアル・ハラスメントに関する考え・認識:複数選択可 (n=197)

Voices 3

The startup industry is heavily influenced by the finance sector, which is primarily investment-driven. Many mentors and supporters in the startup ecosystem come from financial backgrounds.

The finance industry is known for being male-dominated, even more so than other sectors, and often fosters an atmosphere where men hold the upper hand. This environment has led to instances of sexual harassment within finance, and I believe the startup support industry is similarly affected. (For example, cases of sexual harassment in the securities industry are well-documented.)

In my conversations with several male supporters, I've occasionally encountered remarks that demonstrate a lack of gender equality awareness, which I found quite unsettling.

「スタートアップ業界は、投資を中心としたファイナンス業界の影響を大きく受けており、メンターや支援者にファイナンス業界の人が多い。

ファイナンス業界は他業界に比べて男性が多く、男性優位の雰囲気がある。セクシュアル・ハラスメントが起きている業界であり、スタートアップ支援業界も同様の影響を受けていると思う。(証券業界のセクシュアル・ハラスメントなど)。

何人かの男性支援者と話していると、ジェンダー平等の意識に欠ける発言が何度かあり、不快に思ったことがある」

To protect respondents' privacy, I have edited information such as proper nouns that could potentially identify individuals, while taking care to preserve the original nuance of the responses. 回答者のプライバシーを守るため、個人を特定できる可能性のある固有名詞などの情報は、元の意味を損なわないよう配慮しながら編集しています。

Three Emerging Critical Issues 浮かび上がった重大な3つの問題

1

Power Abuse Leading to Economic Harm 権力の乱用による経済的損害

- 43.2% of victims reported harassment by investors/VCs
被害者の43.2%が投資家・VCからのハラスメントだったと回答
- 27.2% of victims experienced quid pro quo harassment
被害者の27.2%は見返りを求める対価型ハラスメントに遭遇
- 14.8% of victims risk of economic damage, including business withdrawal
被害者の14.8%が事業停止を含む経済的損害のリスクに直面

2

Declining Trust in the Ecosystem エコシステムの信頼性低下

- Harassment from support figures: Mentors/Advisors (24.7% of victims), Support Organization Members (23.5%)
支援者からの加害：回答者の24.7%がメンター/アドバイザーから、23.5%が支援組織メンバーから
- 28.4% of respondents developed negative perceptions towards the startup ecosystem
被害者の28.4%がスタートアップ・エコシステム全体に対して否定的な見方を形成

3

Abuse normalized by complex factors 複合要因による被害の常態化

- 14.8% of respondents reported all incidents to others or institutions
回答者の中ですべての被害を周囲や機関に相談報告した人は14.8%
- Reason not for reporting相談・報告しなかった理由
 - "not serious enough" (49.3%)
「深刻ではない」
 - It wouldn't improve the situation (46.3%) 状況改善につながらない
 - Fear of retaliation or disadvantage (16.4%) 報復や不利益への恐れ

Challenges to a Thriving and Trusted Ecosystem スタートアップ・エコシステムの発展と信頼を脅かす要因

1. Power Abuse Leading to Economic Harm 権力乱用による経済損失

The Relationship Between Power Dynamics and Harassment

権力とハラスメントの関連性

Of the 81 victims, 35 individuals (43.2%) indicated that the perpetrators were investors and VCs, underscoring the significant power imbalance within the startup ecosystem. This abuse of power restricts their freedom of choice and decision-making, potentially hindering healthy business development.

Furthermore, economic losses in 14.8% of cases are due to sexual harassment, including rejecting unwanted relationships and severing ties with clients who engage in harassment. Such harassment not only jeopardizes the business continuity of individual entrepreneurs but also has a negative economic impact on the entire startup ecosystem. When talented entrepreneurs, especially women, are forced to abandon their ventures or miss growth opportunities, the potential for new products, services, and job creation is lost.

被害にあった81名のうち35名(43.2%)が投資家やVCによってハラスメントを受けたと回答。スタートアップ・エコシステムにおける権力の不均衡を明確に示しています。さらに、資金調達や事業支援と引き換えに不適切な要求をするケースも見られます。この権力の乱用は、起業家の自由な選択や判断を阻害し、健全な事業発展を妨げることになりかねません。14.8%の割合でハラスメントによる経済的損害が発生している背景には、望まない関係を断ったことや、加害者である取引先との関係を絶ったことなどがあります。このようなハラスメントは個々の起業家の事業継続を危うくするだけでなく、スタートアップ・エコシステム全体に経済的な負の影響を与えます。優秀な起業家、特に女性起業家が事業を断念したり、成長の機会を逃したりすることで、新たな製品やサービス、雇用創出の機会が失われる可能性を示唆しています。

Open-ended Comments 自由回答記述

Occasionally, when seeking business advice, I've been inappropriately propositioned to become someone's mistress. I hope for improvements in this regard.

「経営の相談でいったにも関わらず『愛人にならないか』と提案されることも稀にあり、健全化を期待している」

1. Power Abuse Leading to Economic Harm 権力乱用による経済損失

Sexual harassment, especially by investors and clients, can **lead to economic losses**. A simulation quantifying this impact, using Tokyo as a case study, estimates **annual losses of ¥4.8 - 187 billion**.

投資家や顧客による加害は経済的損失につながる場合があります、以下の東京都を例にした試算によると**年間損失は48 - 1,870億円**になると見込まれます。

Assumptions 前提条件

- Female entrepreneurs in Tokyo: 155,210*
東京都内の女性起業家：155,210人*
- Average annual revenue: ¥153 million*
平均年間売上：1.53億円*
- Victimization rate: 51.94%† 被害率：51.94%†
- Economic damage rate: 15%† 経済的損害率：15%†
- Damage: 1-5% of annual revenue ‡
損害：年商の1-5%‡

Annual economic loss estimate for Tokyo 東京都の年間経済損失試算

- Range of potential losses by sensitivity analysis
想定される損失の範囲(感度分析)
 - **¥4.8 billion - ¥187 billion**
48億円 - 1,870億円
- Scenario analysis シナリオ分析:
 - Optimistic case: **¥6.8 - 34 billion**
楽観的な場合: **68 - 340億円**
 - Pessimistic case: **¥34.4 - 171.9 billion**
悲観的な場合: **344 - 1,719億円**

Note: * https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1197991_1527.html / https://tokyonew.metro.tokyo.lg.jp/hakusho/pdf/hakusho_2023.pdf; † From this study; ‡ An estimated range based on reported impacts. Actual figures may vary; In the sensitivity analysis, the variation range for the damage rate and the economic damage rate is set at ±10%, and the lower and upper bounds of the 95% confidence interval are also utilized. For the best-case/worst-case scenario analysis, the lower and upper bounds of the 95% confidence interval are used; **A wide estimation** due to conservative to aggressive assumptions. Further research needed for more precise estimates. 感度分析では被害率と経済的被害率の変動幅を ±10%で設定し、あわせて信頼区間95%の下限と上限も利用。ベストケース/ワーストケースシナリオ分析では信頼区間95%の下限と上限を利用。保守的な想定から積極的な想定を含む幅広い試算結果となっており、より精密な推定には更なる研究が必要です。

2. Declining Trust in the Ecosystem エコシステム全体の信頼性低下

Ripple Effect of Harassment ハラスメントによる波及効果

Harassment against entrepreneurs casts a long shadow over the entire ecosystem. Nearly one-third (28.4%) of those targeted develop a negative outlook on the startup environment, while almost half (45.7%) harbor distrust towards the perpetrator's profession. This not only makes them hesitant to seek necessary support and investment but can also, as seen with harassment from mentors and advisors (24.7%), rob them of crucial guidance and networking opportunities vital in the early stages of ventures. The repercussions extend far beyond individual setbacks. This loss of trust can diminish the overall vibrancy of the ecosystem, leading to an exodus of talent, missed opportunities for innovation, decreased diversity, and ultimately, a decline in global competitiveness. Moreover, once a negative perception takes root, it can deter new entrants, creating a vicious cycle that stifles growth and innovation within the startup ecosystem.

起業家に対するハラスメントは、エコシステム全体に深刻な影を落とします。被害を受けた起業家の約3割(28.4%)が起業環境への失望感を抱き、約半数(45.7%)が加害者の職業に対する不信感を募らせています。これは、必要な支援や投資を求めることにためらいを感じさせる原因になりかねません。また、メンターやアドバイザーからのハラスメント(24.7%)は、事業の初期段階に必要な助言やネットワーキングの機会を奪う可能性もあります。その結果、個々の起業家の成功が阻害されるだけでなく、エコシステム全体の活力低下、優秀な人材の流出、イノベーションの機会損失、多様性の喪失、国際競争力の低下といった深刻な事態を引き起こす可能性があります。さらに、一度ネガティブなイメージが定着すると、新規参入の妨げとなり、エコシステムの成長と革新を長期的に阻害する悪循環に陥ってしまう恐れも孕んでいます。

Open-ended Comments 自由回答記述

Last year's (famous annual event) was quite awful overall. I have no intention of participating this year, but there are certainly people who equate the entrepreneurial community with something suspicious, based on the actions of a few individuals.

「昨年の(著名な年次イベント)は全体を通してかなり酷かった。今年は参加する気はない。ひどい行動をする一部の人の影響で『起業家コミュニティ=あやしい』と思う人は一定数いる」

2. Declining Trust in the Ecosystem エコシステム全体の信頼性低下

Mentors, advisors, and support organizations like accelerators are pivotal for entrepreneurs' success. However, cases of these **supporters becoming perpetrators can erode trust in the entire ecosystem.**

メンターやアドバイザー、アクセラレーター等の支援組織は、起業家の成功に不可欠な存在です。しかし、**支援者が加害者となっているケースにより、エコシステム全体の信頼性低下を引き起こしている可能性**があります。

Harassment by Supporters 支援者による加害

Mentors/advisors (24.7%) and support organization members (23.5%) were identified as harassers. Individuals in positions of power exploit their status to engage in harassment.

加害者の中にはメンター/アドバイザー(24.7%)や支援組織メンバー(23.5%)がいます。権力を持つ立場にある人々が、その立場を利用してハラスメント行為を行っています。

Impact on Entrepreneurs 起業家への影響

Harassment from supporters can impact entrepreneurs' careers and businesses. Because relationships with supporters are often crucial for business success.

支援者からのハラスメントは、起業家のキャリアや事業に深刻な影響を与える可能性があります。なぜなら、支援者との関係性は時に事業の成功に直結するからです。

Decline in Ecosystem Credibility エコシステムの信頼性低下

45.7% developed negative perceptions of the perpetrator's profession, while 28.4% viewed the entire ecosystem negatively. This suggests that individual incidents are eroding trust in the startup ecosystem.

被害者の45.7%が加害者の職業に対して、28.4%はエコシステム全体に対して否定的な印象を持っています。個々の事例を通じ、エコシステム全体の信頼性が損なわれている可能性を示唆しています。

3. Abuse normalized by complex factors 複合要因による被害の常態化

Normalizing the Unacceptable 看過できない現実

A disheartening 49.3% perceive such harassment as "not serious enough," while 47.8% resign themselves to the belief that "reporting won't bring about change." This normalization may lead to an environment where harassment is tolerated and suffering remains hidden. This culture of silence distorts the ethical framework of the entire ecosystem, hindering the development of a healthy startup culture. In the long run, this normalization will significantly damage the ecosystem's innovativeness and competitiveness, potentially diminishing Japan's global standing as a fertile ground for startups. Similarly, the fear of retaliation (16.4%) or secondary victimization (25.4%) and the acceptance of harassment as "unavoidable" exposes a deeply rooted structural issue within Japan's startup ecosystem. This culture of silence and resignation denies any opportunity for accountability, allowing perpetrators to act with impunity and perpetuating the cycle of abuse.

セクシュアル・ハラスメントを「深刻ではない」(49.3%)、「報告しても改善されない」(47.8%)と考えています。この認識が、結果としてハラスメントを黙認し、被害を潜在化させている可能性があります。結果として、加害行為が野放しになり、新たな被害者を生み出す悪循環に陥ることも。長期的には、この「常態化」がエコシステムの革新性と競争力を著しく損ない、日本の起業環境に対する国際的な評価を低下させる要因となりかねません。同様に、報復や二次被害の恐れ(それぞれ16.4%, 25.4%)、あるいはハラスメントを「仕方ない」と捉える風潮も、日本のスタートアップ・エコシステムに深く根付いた構造的問題を浮き彫りにしています。この沈黙と諦めの文化は、加害者の行動を是正する機会を奪い、問題の永続化につながってしまいます。

Open-ended Comments 自由回答記述

*I'm considering starting a business. I'm currently working in entrepreneurship support to gain insights for this. However, **I witness the issues above daily, both inside and outside the company, making me feel that starting a business in my field would be challenging.***

「将来的に起業を検討しており、知見を得るために現在は起業家支援の立場を選んで労働している。しかし様々なハラスメントを社内外で日常的に目撃しており、検討している領域での起業が難しいと日々感じる」

3. Abuse normalized by complex factors 複合要因による被害の常態化

The low reporting rate of only **14.8%** highlights **complex barriers within the startup ecosystem**, such as the perception gap, doubts about the effectiveness of reporting, and fear of retaliation.

14.8%という低い被害報告率は、認識と現実のズレ、報告の効果への疑念、関係者からの報復への恐れ、といった**スタートアップが抱える複雑な問題**を浮き彫りにしています。

The Perception Gap 認識と現実のズレ

Though 49.3% don't report harassment (deeming it "not serious enough"), many experience mental distress, lost confidence, and damaged relationships, revealing an underestimation of its impact.

49.3%がハラスメントを「深刻ではない」として報告しない一方、実際には精神的苦痛、自信喪失、人間関係の悪化などの影響が出ています。加害者の行為とその影響の大きさに対する認識のズレを示しています。

Doubts about effectiveness 報告の効果への疑念

47.8% believe that "reporting wouldn't improve the situation." This indicates skepticism towards reporting systems, reflecting inadequacies in existing support structures.

47.8%が「報告しても状況は改善されない」と考えています。これは報告システムに対する懐疑を示しており、既存の支援体制の不足さを反映しています。

Fear of second victimization and retaliation 二次被害や報復への恐れ

25.4% of respondents experienced further harm after reporting the abuse, while 16.4% feared retaliation from the perpetrator. This highlights a serious concern that speaking out could worsen the situation for victims.

25.4%が二次被害を、16.4%が加害者からの報復を恐れていました。声を上げることにより、かえって被害が悪化することへの懸念が提示されています。

5

Underlying Mechanism

問題のメカニズム

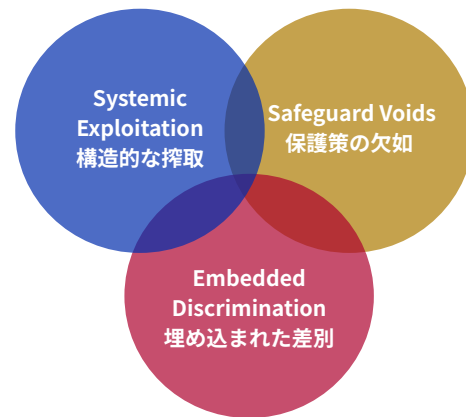
Takeaways

要点

1. The issue is driven by a complex interplay of **discrimination, exploitation, and lack of safeguards**

セクシュアル・ハラスメントの問題は**差別、搾取、保護策欠如**の複雑な相互作用によって引き起こされている

- **Embedded Discrimination** fosters unfair practices
埋め込まれた差別が不公平な慣習を助長
- Power imbalances facilitate **Systemic Exploitation**
不均衡な力関係が**構造的な搾取**を促進
- **Safeguard Voids** perpetuate the problem
保護策の欠如が問題を永続化



2. These factors create a **vicious, a self-reinforcing cycle** that is difficult to break

これらの要因が断ち切りにくい**悪循環（自己強化サイクル）**を生み出している

Voices 4

*I was developing a women-focused business. Countless discriminatory remarks from potential clients and VCs, directed at both me as a female entrepreneur and our customers, ultimately crushed my motivation and confidence, **leading to the closure of my business.** [...] Some particularly impactful examples:*

- *Major independent VC partner: “Do women really want to work after marriage and childbirth?”*
- *New Business rep, megabank A: “My wife doesn't work. I can't imagine many women different from her.”*
- *Sales dept., megabank B branch: “Decision-makers are men. A woman pitching women-focused business might cause friction. Can you introduce a male entrepreneur with a similar business?” [...]*

Until Japan's politics and economy move beyond the Showa-era industrial mindset, male-dominated work culture won't change.

「女性に関する事業を展開していました。しかし営業先やVCから、女性起業家である私自身と私たちの顧客に対して差別的な表現を数え切れないほど聞かされ、起業家としての意欲と自信を失い、**事業を閉鎖しました**(中略)。

これまで受けてきた無数の差別的発言の中でも、発言の内容と所属企業、立場的にネガティブなインパクトがとても大きかった例です。

- 国内大手独立系VCパートナー：『女性で結婚・出産後も働き続けたいと思う人っているんですか？』
- 国内メガバンクA 新規事業担当：『私の奥さんは働いていない。奥さんと違う女性が多いと想像できない』
- 国内メガバンクB 都内支店 営業部：『自社も取引先も意思決定層は男性。女性向け事業を女性であるあなたが話すと角が立つ。同じような事業を展開している他社の男性起業家を紹介してもらえないか？』(中略)

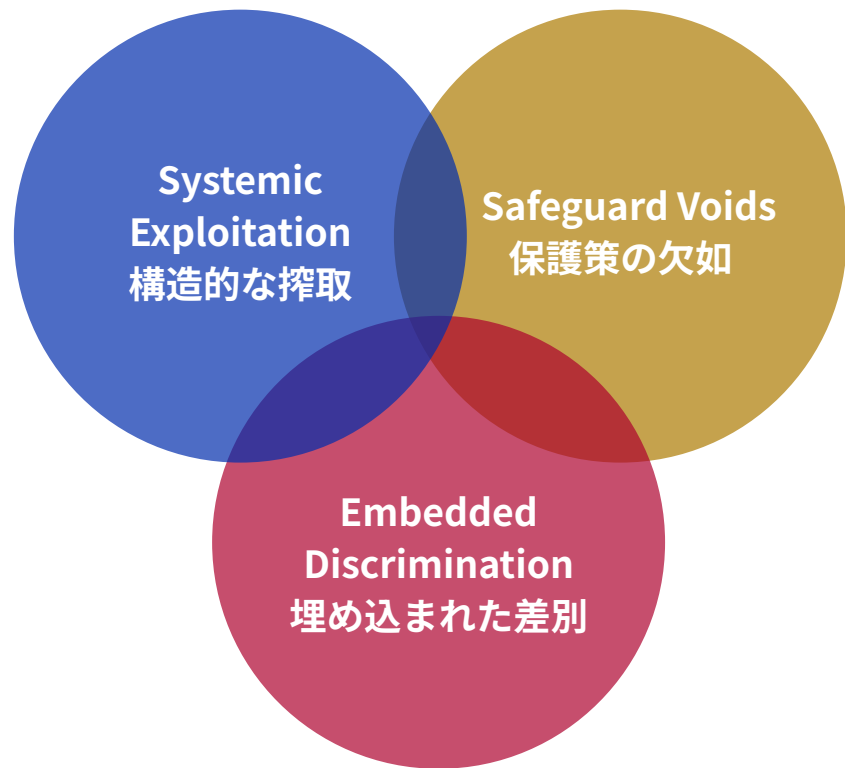
日本は政治・経済がいまだに昭和的な製造業、工業社会から脱却できず、そのシステムの中で経済を回している間は男性優位な働き方・組織風土は変わらないと思います」

To protect respondents' privacy, I have edited information such as proper nouns that could potentially identify individuals, while taking care to preserve the original nuance of the responses. 回答者のプライバシーを守るため、個人を特定できる可能性のある固有名称などの情報は、元の意味を損なわないよう配慮しながら編集しています。

Why is sexual harassment so prevalent? なぜセクハラが蔓延しているのか？

Based on the survey results, I developed a framework to structurally understand the issue of sexual harassment and to devise effective countermeasures. This framework consists of three dimensions: **'Embedded Discrimination,' 'Systemic Exploitation,'** and **'Safeguard Voids.'** The following slides will detail each dimension, identify the root causes of the problem, and provide a foundation for comprehensive solutions.

調査結果を元に、スタートアップ・エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメント問題を構造的に理解し、効果的な対策を立案するための分析フレームワークを開発しました。このフレームワークは『埋め込まれた差別』『構造的搾取』『保護策の欠如』という3つの次元から構成されています。以降のスライドで各次元の詳細を説明し、問題の根本原因を特定。包括的な解決策を導き出すための基盤を提供します。



1. Embedded Discrimination 埋め込まれた差別

Embedded Discrimination consists of deeply rooted **gender biases** and **inequitable practices** within the startup ecosystem. Specifically, it includes:

- How people of different genders should behave and what roles they should play in society
- Unconscious biases against the abilities and potential of female entrepreneurs
- Male-dominated perspectives in leadership
- Stereotypes such as “entrepreneurship is a man’s job”

These discriminatory attitudes are **often unconscious** and embedded in the culture and norms of the entire ecosystem, making them hard to recognize and difficult to change.

埋め込まれた差別は、スタートアップ・エコシステムに深く根付いたジェンダーバイアスと不平等な慣行から構成されています。例えば：

- 性別によって人々がどのように振る舞うべきか、またどのような役割を果たすべきかについての固定観念
- 女性起業家の能力や潜在能力に対する無意識の偏見
- リーダーシップにおける男性優位の考え方
- 『起業は男性の仕事』といった固定観念

これら態度は**多くの場合無意識に行われています**。エコシステム全体の文化や規範に組み込まれているため、容易には認識されず、変革も困難です。

Open-ended Comments 自由回答記述

During a meeting with a potential angel investor, I faced intense pressure with deeply offensive remarks, including personal attacks. This, too, was discrimination against women.

「エンジェル投資家候補の方との面談中に、人格否定を含む非常に不快な言葉の圧力を受けました。これも女性に対する差別でした」

I received unnecessary and immoral remarks about my pregnancy, such as “If you’re pregnant, why don’t you close your company?” and “Balancing childcare and business is difficult, so I would like the investment returned.”

「『妊娠したなら会社閉めたらどうか』『子育てと事業の両立は難しいので投資額は返還して欲しい』など、妊娠したことに対する不必要かつモラルにかける発言をされた」

2. Systemic Exploitation 構造的な搾取

Systemic Exploitation refers to the continuous abuse of power structures within the startup ecosystem. The survey results reveal the following: Investors/VCs were reported as perpetrators in 43.2% of cases; 27.2% of harassment incidents involved quid pro quo demands; mentors/advisors (24.7%) and support organization members (23.5%) were also identified as significant perpetrators.

This exploitation takes various forms, including inappropriate demands in exchange for funding, support, or mentorship. It perpetuates a cycle where victims fear speaking up due to potential career or business repercussions, undermining the ecosystem's integrity.

構造的な搾取は、スタートアップ・エコシステム内の権力構造を利用した継続的な搾取行為を指します。関連する本調査結果：「投資家やVCが最多の加害者(43.2%)」「27.2%が望まない関係や見返りを要求してくるハラスメント」「メンター/アドバイザー(24.7%)や支援組織メンバー(23.5%)も主要な加害者」など。

これらの数字は、資金提供、事業支援、メンタリングと引き換えに行われる不適切な要求や圧力の蔓延を示しています。搾取の形態は様々であり、被害者はキャリアや事業への影響を恐れて声を上げられず、結果としてエコシステム全体の健全性が損なわれています。

Open-ended Comments 自由回答記述

(A certain VC group) is engaging in sexual harassment. Using their financial power as leverage, they impose personal sexual demands on potential investment targets. They make it clear that unless these demands are met, they won't invest. They involve other members of their group in applying this pressure. Several representatives within the group are involved in this behavior, and no one around them is able to stop it. They've created a situation where people are too afraid to speak out against them.

「(あるVCが)セクハラを行っている。彼らは資金があることを理由に、投資候補先に個人の性的要求などを突きつけ、それを飲まない限り投資しないと言う。同じ団体のメンバーも巻き込んで働きかけている。それを、数人の担当者が行って、誰も周りが止められていない。怖くて歯むかえない事態を作り上げている」

3. Safeguard Voids 保護策の欠如

Safeguard Voids refers to the lack of effective mechanisms to prevent sexual harassment and protect victims within the startup ecosystem. The survey reveals a strikingly low reporting rate of just 14.8%, indicating significant barriers to seeking help. Nearly half of the victims (49.3%) believed the incidents were not serious enough to report, while 47.8% thought reporting would not improve the situation. Moreover, 25.4% feared retaliation or disadvantages if they spoke up. These findings highlight the urgent need for clear anti-harassment policies, safe reporting systems, appropriate disciplinary measures for perpetrators, and comprehensive victim support and education programs. The absence of these safeguards allows harassment to persist unchecked, creating an environment where victims feel unsupported and perpetrators face little accountability.

保護策の欠如は、スタートアップ・エコシステム内でセクシュアル・ハラスメントを防止し、被害者を保護する効果的な仕組みが不足していることを指します。本調査では、被害報告率がわずか14.8%と著しく低いことが明らかになり、援助を求める上で大きな障壁が存在することが示されました。被害者のほぼ半数(49.3%)が出来事を「報告するほど深刻ではない」と考え、47.8%が「報告しても状況は改善されない」と感じています。さらに、25.4%が報復や不利益を恐れていました。これらの結果は、明確な反ハラスメント方針、安全な報告システム、加害者への適切な懲戒措置、そして包括的な被害者支援と教育プログラムが緊急に必要だと示唆しています。保護策の欠如により、被害者が支援を受けられない一方で加害者は責任を問われないままです。結果として、ハラスメントが繰り返し起こる環境となります。

Open-ended Comments 自由回答記述

Personally, I'm concerned about the significant losses startups can face due to legal fees and suspended deals, as well as how easily business partners can obtain my home addresses.

While I often feel the startup world is male-dominated, I find it problematic that these men seem unaware of this fact.

「個人的には、弁護士費用や取引の停止などで結局スタートアップ側の損害が大きかったり、取引先に自宅住所を知られやすかったりするのが悩み。

スタートアップは男性社会だと感じることも多いが、当の男性たちにその自覚がないのは問題だと感じている」

Voices 5

*There's a support project for aspiring female entrepreneurs, known for providing business opportunities. However, it's plagued by issues. The project's leader exhibits misogynistic behavior, causing discomfort among many participants. **The project's influence makes it difficult for participants to voice criticism**, resembling recent power dynamic issues in another industry.*

*Problematic behaviors include inappropriate comments about age and appearance, biased remarks on participants' personal situations, and prioritizing self-interest over supporting female entrepreneurs. **These are unacceptable for an initiative meant to support women's advancement**. The management's failure to address these issues is also concerning.*

*Multiple participants, including myself, have raised these concerns officially, but they weren't adequately addressed. While this project has played a role in supporting women, it needs a fundamental review of its content and management policies **to prevent further participant distress**.*

「起業を目指す女性向けの支援プロジェクトがあります。このプロジェクトは参加者にビジネス機会を提供することで知られていますが、同時に問題も抱えています。運営側の中心人物が女性蔑視的な言動をしており、多くの参加者が不快な思いをしています。**このプロジェクトはそれなりの影響力を持っているため、参加者は批判的な意見を表明しにくい状況にあります**。これは、最近話題になった別の業界での権力関係の問題と似た構図です。

問題のある言動には、年齢や外見に関する不適切な発言、参加者の個人的状況に対する偏見的なコメント、女性起業家ではなく自己の利益を過度に優先する姿勢などが含まれます。これらは、**女性の社会進出を支援する立場として容認できるものではありません**。さらに、この状況を是正しようとしないう運営体制自体にも問題があると考えています。

私を含む複数の参加者が、この問題について公式な場で意見を述べましたが、適切に対応されなかったと聞いています。このプロジェクトは女性支援において一定の役割を果たしてきましたが、その内容や運営方針の根本的な見直しが必要だと考えます。**これ以上、参加者が不快な思いをすることがないようにするためです**」

To protect respondents' privacy, I have edited information such as proper nouns that could potentially identify individuals, while taking care to preserve the original nuance of the responses. 回答者のプライバシーを守るため、個人を特定できる可能性のある固有名詞などの情報は、元の意味を損なわないよう配慮しながら編集しています。

Framework Interaction and Application

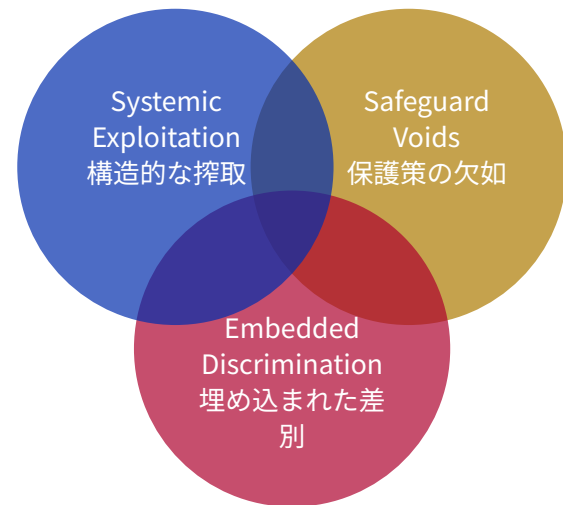
フレームワークの相互作用と適用方法

The three-dimensional framework - Embedded Discrimination, Systemic Exploitation, and Safeguard Voids - interacts dynamically within startup ecosystems. Embedded Discrimination normalizes inappropriate behavior, facilitating Systemic Exploitation by those in power. Safeguard Voids then allow these issues to persist unchecked, reinforcing the cycle.

To effectively address sexual harassment, interventions must target all dimensions simultaneously. This might involve combining unconscious bias training, transparent investment processes, and robust reporting systems. By applying this framework, practitioners can develop comprehensive strategies that address the root causes of sexual harassment, creating lasting change in startup ecosystems.

この3次元フレームワーク(埋め込まれた差別、構造的な搾取、保護策の欠如)は、スタートアップ・エコシステム内で動的に相互作用しています。埋め込まれた差別が不適切な行動を常態化し、権力者による構造的な搾取を容易にします。保護策の欠如はこれらの問題の継続を許し、悪循環を強化します。

セクシュアル・ハラスメントへの効果的な対処法は、全ての次元に対して同時にアプローチすることです。例えば、無意識バイアストレーニング、透明性の高い投資プロセス、堅固な報告システムを組み合わせるなどの方法が考えられます。3次元フレームワークを適用することで、実務者はセクシュアル・ハラスメントを根本から解決する包括的な戦略を開発し、スタートアップ・エコシステムに持続的な変化をもたらすことができます。



6

Recommendations

提言

Takeaways

要点

1. **Multi-faceted approach** is needed to address the complex nature of the problem

問題の複雑な性質に対処するには**多面的なアプローチ**が必要

- Short-term actions focus on **awareness and reporting mechanisms**
短期的な行動は**意識向上と報告メカニズム**に焦点を当てる
- Long-term strategies aim at **cultural and structural changes**
長期的な戦略は**文化的・構造的変化**を目指す

2. Implementation requires **collaboration across the ecosystem**

実施には**エコシステム全体での協力**が必要

3. **Continuous evaluation and adjustment** of strategies is crucial

戦略の**継続的な評価と調整**が極めて重要

Recommendations Based on the Three-dimensional Framework

分析フレームワークに基づく提案

Evaluation 評価方法

The recommendations are based on the three-dimensional framework of **Embedded Discrimination**, **Systemic Exploitation**, and **Safeguard Voids**. Each recommendation is evaluated using the following three indicators. **1. Desirability**: how effective the proposed measure is in solving the problem; **2. Feasibility**: how implementable the measure is given current resources and environment; **3. Sustainability**: how long-lasting the effects of the measures are likely to be. These indicators are rated on a five-star scale (★ to ★★★★★), highlighting the strengths and challenges of each recommendation.

提言は埋め込まれた差別、構造的な搾取、保護策の欠如という3次元フレームワークに基づいています。根本的な課題に対処することで、スタートアップ・エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメント問題の包括的な解決を目指します。各提言は以下の3つの指標で評価。 **1. 有用性**：提案された施策が問題解決に有効か、 **2. 実現性**：現状のリソースと環境下で実施可能か、 **3. 持続性**：長期的にどの程度効果が持続するか。各指標は5段階(★～★★★★★)で評価されており、各提言の強みと課題を提示しています。

Notice 注意点

The recommendations presented here are intended to stimulate further discussion across the ecosystem and serve as a foundation for collaboratively developing more effective solutions. In the following slides, I will present specific measures for each dimension, proposing a comprehensive approach that includes both short-term initiatives and long-term cultural changes. I aim to use these recommendations as a starting point for constructive dialogue with practitioners, leading to the development and implementation of more effective countermeasures.

ここに示す提言は、エコシステム全体でさらなる議論を喚起し、より効果的な解決策を共同で作りに上げていく土台となることを意図しています。以降のスライドでは、各次元に対する具体的な対策を提示し、「短期的な施策」「長期的な文化変革」の両方を含む包括的なアプローチを提案。これらの提言を出発点とし、エコシステム関係者との対話を通じて、より実効性の高い対策の立案と実施につなげていくことを目指しています。

1. Tackling Ingrained Discrimination 埋め込まれた差別への対処

Strategy : Address unconscious bias through **education, awareness, decision process reforms, and visibility of role models**

戦略 : 教育と啓発、意思決定プロセスの見直し、ロールモデルの可視化を通じて、無意識の偏見を解消

1

Implement Bias Training バイアストレーニング実施

Promote awareness of unconscious biases among investors, VCs, mentors, and advisors to foster more equitable communication.

投資家やVC、メンターやアドバイザーなど関係者がもつ無意識のバイアスを自覚できる機会を提供。より公平なコミュニケーションを促進。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

2

Decision Example & Criteria 意思決定事例と基準の策定

Establish and publish clear criteria for investment decisions and accelerator selection. Promote decision-making based on fair criteria rather than gender or personal relationships.

投資判断やアクセラレーター選考での明確な基準を設け公開する。性別や個人的関係ではない、公平な基準による意思決定を促進。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

3

Inclusive Leadership Education インクルーシブ・リーダーシップ教育

Develop and implement inclusive leadership education programs, aiming for long-term cultural change by nurturing leaders who respect diversity and create equitable environments.

多様性を尊重し、公平な環境を創出できるリーダーを育成するプログラムを実施。次世代に向けた長期的な文化変革を目指す。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

4

Industry Leaders Standards 業界リーダーによる規範策定

Transform ecosystem-wide norms through clear messaging from industry leaders. This will directly contribute to improving the perception, as 28.4% view the ecosystem negatively.

明確なメッセージ発信により、エコシステム全体の規範を変革。エコシステム全体に対する否定的な見方を改善。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

2. Combating Structural Exploitation 構造的な搾取との戦い

Strategy : Prevent exploitation by **visualizing power dynamics, strict regulations and penalties, and third-party oversight**

戦略 : 権力構造の可視化、厳格な規制とペナルティの導入、第三者機関による監視を通じて、構造的な搾取を防止

1

Transparent Investment 投資決定プロセスの透明化

Publicly disclose investment criteria and processes, ensuring equal opportunities for all applicants. This prevents decisions based on opaque relationships or biases, enhancing fairness.

投資の判断基準や過程を公開し、すべての応募者に平等な機会を保障する。これにより、不透明な人間関係や偏見に基づく決定を防ぎ、公平性を高める。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★☆☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★

2

Third-Party Monitoring 第三者監視機関

Create a committee of external experts to regularly audit investment activities and startup support programs. This helps detect and address misconduct or bias early.

外部の専門家で構成される委員会を設立し、投資活動や起業支援プログラムを定期的に監査する。不正や偏見を早期に発見し、改善を促す。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★☆☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★

3

Clear Rules & Penalties 明確なルール・罰則規定

Establish clear rules and penalties to deter perpetrators. Currently, 25.4% fear retaliation or disadvantages; this solution will alleviate these concerns and encourage reporting of incidents.

明確なルールと罰則は加害者への抑止力となる。現在25.4%が恐れている報復や不利益の懸念を軽減し、被害報告を促進。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★☆☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

4

Offender Database 加害者データベースの構築

Promote prevention of recurrence and information sharing, strengthening ecosystem-wide monitoring. This will also contribute to improving the current low reporting rate of 14.8%.

再発防止と情報共有を促進し、エコシステム全体での監視体制を強化。現在14.8%にとどまる被害報告率を向上させる。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★☆☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★

3. Strengthening Protective Measures 保護策の完備

Strategy : Implement reporting systems and support structures, preventive measures, and ongoing monitoring and evaluation

戦略 : 報告システムや支援体制の確立、予防的措置の導入、継続的なモニタリングと評価を実施

1

24/7 Anonymous Hotline
24時間匿名ホットライン

Create an environment where victims can safely report, enabling immediate support and intervention. This is expected to improve the situation where reporting won't change the situation.

被害者が安全に報告できる環境を整備し、即時的な支援と介入を可能に。報告すれば状況が変わる環境をつくる。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

2

Legal & Psychological Support
法的・心理的サポートの提供

A specialist team of legal experts and counselors will provide advice on legal options, as well as trauma care and counseling, promoting victim protection and recovery reporting.

法律専門家と心理カウンセラーによる専門チームが、法的措置の助言、トラウマケアやカウンセリングを提供。被害者の保護と回復を促進。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

3

An Evaluation Platform
評価プラットフォーム

A platform for entrepreneurs and stakeholders to evaluate investors, VCs, mentors, and accelerators. This is equivalent to publishing blacklists and whitelists created by the parties involved.

起業家および関係者で、投資家・VC、メンターやアクセラレーターなどを評価するプラットフォームを構築。当事者によるブラックリスト・ホワイトリスト公開に相当。

Desirability 有用性 : ★★★★★
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

4

Regular Surveys & Evaluation
定期的な調査と効果測定

Conduct surveys and program evaluation to visualize problems and drive continuous improvement, aiming to enhance solution effectiveness while eradicating unfair treatment.

調査と施策評価により、問題の可視化と継続的な改善を行う。解決策の効果を持続的に高めながら、不公平な対応の根絶を目指す。

Desirability 有用性 : ★★★★★☆
Feasibility 実現性 : ★★★★★☆
Sustainability 持続性 : ★★★★★☆

Proposed Implementation Roadmap 実施ロードマップ案

Short-term Measures (6M - 1Y) 短期的対策(6ヶ月-1年)

Focus on high-feasibility, immediate actions: 1) Implement bias training for all ecosystem participants, 2) Establish a 24/7 anonymous reporting hotline, 3) Conduct regular surveys and evaluations. These aim to quickly raise awareness, provide support, and gather data for future measures.

実現性が高い対策に着目：1) 全員参加できるバイアストレーニングの実施、2) 24時間匿名報告ホットラインの設置、3) 定期的な調査と効果測定の実施。これらにより、迅速な意識向上、支援提供、将来の施策のためのデータ収集を目指す。

Mid-term Measures (1-3 years) 中期的対策(1-3年)

Initiate structural reforms: 1) Develop clear decision criteria for investments and accelerator selections, 2) Establish clear rules and penalties for harassment, 3) Create industry leader standards and anti-harassment codes, 4) Implement legal and psychological support systems.

構造的な変革：1) 投資判断やアクセラレーター選考の明確な基準策定、2) ハラスメントに対する明確なルールと罰則の設定、3) 業界リーダーによる規範と反ハラスメント行動規範の策定、4) 法的・心理的サポートシステムの導入。

Long-term Measures (3-5 years) 長期的対策(3-5年)

Aim for sustainable transformation: 1) Develop and implement inclusive leadership education programs, 2) Establish transparent investment processes and third-party monitoring, 3) Create an evaluation platform and an offender database. The goal is to fundamentally transform the ecosystem culture.

持続可能な変革：1) インクルーシブ・リーダーシップ教育プログラム実施、2) 透明性のある投資プロセスと第三者監視機関の設立、3) 評価プラットフォームおよび加害者データベースの構築。エコシステム文化の根本的な変革が目標。

Evaluation Metrics and Progress Management Methods 評価指標と進捗管理方法

Key metrics include 1) harassment occurrence rates, 2) reporting rates, 3) female entrepreneurs' participation and funding success rates, and 4) ecosystem awareness survey results. Progress will be managed through quarterly metric reviews and annual comprehensive evaluations, with results made public. An external expert committee will provide objective assessments, ensuring continuous verification and improvement of measures.

主要な評価指標：1)セクハラ発生率の推移、2)報告率の変化、3)女性起業家の参画率と資金調達成功率、4)エコシステム参加者の意識調査結果などを設定。進捗管理は四半期レビューと年次評価によって結果を公開。外部専門家を含む評価委員会を設置し、客観的な進捗評価と改善提案を行う。これにより、対策の実効性を継続的に検証し、施策の改善・追加・廃棄を戦略的に実行できる。

7

Conclusion & Next Steps

結論と次のステップ

Conclusion 結論

This preliminary study has shed light on the reality of sexual harassment within Japan's startup ecosystem. However, I recognize that this is only the tip of the iceberg. The analytical framework and recommendations presented here are merely a starting point for further discussion. Building upon these initial findings, we must engage in deeper dialogue to enhance our understanding of the problem and conduct more rigorous research to grasp its true extent.

Our goal is clear: to completely eliminate the unjust dilemma faced by countless individuals—a choice between enduring the mental and economic costs and risks of continuing their endeavors or abandoning their dreams and leaving the startup ecosystem altogether. While our individual positions, roles, and capabilities vary, by working together and taking persistent action, we can create a fair and vibrant environment where everyone can pursue their ambitions without fear. Let's shape a startup ecosystem where innovation thrives and everyone feels valued.

本予備調査は、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・ハラスメントの実態に光を当てました。しかし、これは問題の氷山の一角を捉えたに過ぎません。提示した分析フレームワークや提言は、議論の出発点です。この初期的な知見を土台に、より深い対話を通じた問題への理解や、より精度の高い調査を通じた正確な実態の把握が必要となります。

目指すゴールは明確です。「精神的・経済的なコストとリスクに耐え続けて活動する」か「夢を諦めて起業の世界から立ち去る」という不公平な二択を完全に根絶することです。もちろん、私たち一人一人の立場や役割は多様で、できること・できないことがそれぞれ違います。しかし、協力して行動し続けることで、誰もが安心してチャレンジできる、公平で活力に満ちた環境が実現します。創造的なアイデアが次々と形になり、一人ひとりが尊重されるスタートアップ・エコシステムを、共に築いていきましょう。

Future Research Directions 今後の研究の方向性

To investigate the findings of this preliminary study in more detail and broader scale, five research directions can be considered for future studies.

本予備調査でわかったことをより精緻かつ広範囲に調べるため、将来的に5つの研究方向性が考えられます。

1

Sample expansion サンプル拡大

Conduct studies with larger, geographically diverse samples to validate and extend current findings.

より大規模で地理的に多様なサンプルを用いた研究を行い、現在の知見を検証・拡張。

2

Multi-level analysis 多層分析

Integrate individual, organizational, and institutional factors to provide a more comprehensive view of ecosystem dynamics.

個人、組織、制度的要因を統合し、エコシステムの力学をより包括的に把握。

3

Longitudinal studies 縦断的研究

Implement long-term research to understand the enduring effects of harassment on entrepreneurial careers and ecosystem development.

長期的な研究を実施し、ハラスメントが起業家のキャリアやエコシステムの発展に与える持続的影響を理解。

4

Cross-cultural comparisons 異文化比較

Explore how cultural factors influence perceptions and impacts of harassment across different regions and contexts, including best practices

文化的要因がハラスメントの認識や影響にどのように作用するかを、異なる地域や環境間で調査。ベスト・プラクティスも明らかに。

5

Program Evaluation プログラム評価

Experimentally evaluate various preventions and interventions to identify best practices for creating safer environments.

様々な予防・介入プログラムを実験的に評価し、より安全な起業環境を作るための最善策を特定。

Call for Collaboration 調査協力をお願い

I appreciate your interest in this preliminary study on sexual harassment in Japan's startup ecosystem. Your insights and potential collaboration are invaluable in advancing this critical research.

本予備調査にご関心をお寄せいただき、ありがとうございます。スタートアップ・エコシステムにおけるセクシュアル・ハラスメントに関する本研究を進めていく上で、皆様からのご意見や今後のご協力は非常に重要です。

For example, I am seeking collaboration in the following areas:

- Participation as an interviewee / Survey participation
- Survey distribution
- Joint research implementation / Expert advice and insights

例えば、以下の分野でのご協力を募集しています：

- インタビュー協力 / アンケート回答
- アンケート拡散
- 共同研究の実施 / 専門的なアドバイスの提供

If you're interested in contributing, have any comments on this report, or would like to discuss this research further, please contact us at:

本レポートへのご意見や今後の調査協力につきまして、以下よりお気軽にお問い合わせください：

[Research Collaboration Sign-up / 調査協力者の募集フォーム](#)

Your participation can help create a safer and more equitable startup ecosystem for everyone. I look forward to hearing from you and potentially collaborating on this important issue.

皆様のご参加により、より安全で公平なスタートアップ・エコシステムの構築が可能となります。重要な課題と一緒に取り組めれば幸甚です。

Eirene Management School アイリーニ・マネジメント・スクール
Social Impact Center ソーシャル・インパクトセンター
Takanori Kashino 柏野尊徳

Appendices

付録情報

A1. Helplines for Sexual Harassment in Japan

セクシュアル・ハラスメントに関する国内相談先

- [Advisor for Foreign Workers Section - Ministry of Health, Labour and Welfare](#)
- [Telephone Counseling - Human Rights Bureau](#)
- [Consultation Service | English | Houterasu](#)

- [日本司法支援センター 法テラス](#)
- [法務省：みんなの人権110番](#)
- [法務省：女性の人権ホットライン](#)
- [厚生労働省：総合労働相談コーナー](#)

A2. Preliminary Sexual Harassment Countermeasures Checklist

セクシュアル・ハラスメント対策チェックリスト案

For Organizations such as VCs and Support Organizations

1. Awareness and Training

- Do you regularly conduct training on gender equality and harassment?
- Is top management involved in the training?
- Does the training reflect the latest laws and cases?
- Do you assess training effectiveness and improve based on results?
- Are you fostering a culture of diversity and inclusion?

2. Rules and Systems

- Do you have clear regulations prohibiting harassment?
- Are definitions, prohibited actions, and penalties clearly detailed?
- Is there a consultation desk for harassment issues?
- Is the consultation desk easily accessible and comfortable for employees?
- Are the consultation staff knowledgeable and skilled?
- Is confidentiality strictly maintained?
- Do you have clear procedures for handling harassment cases, including investigation, support for victims, and disciplinary action?
- Are records of harassment cases properly managed, including consultation numbers, responses, and prevention measures

3. Support for Victims

- Do you have a system in place to consult and support people have experienced sexual harassment?
- Have you established specific support measures such as counseling, leave of absence systems, and job transfers?
- Are you striving to create an environment where victims can feel safe to consult?

VC・支援組織等、組織向けチェックリスト

1. 意識改革

- ジェンダー平等やハラスメントに関する研修を定期的実施していますか？
- 研修には、経営層も参加していますか？
- 研修の内容は、最新の法律や判例を反映したものになっていますか？
- 研修の効果を測定し、改善に活かしていますか？
- 多様性と包摂性を重視する組織文化を育むための取り組みを行っていますか？

2. ルールと体制

- セクハラを禁止すると組織の規定に明記していますか？
- セクハラ の定義、禁止事項、罰則などを具体的に記載していますか？
- セクハラに関する相談窓口を設置していますか？
 - 相談窓口は、相談しやすい環境ですか？
 - 相談窓口の担当者は、適切な知識と対応能力を備えていますか？
 - 相談内容の秘密は厳守されますか？
- セクハラが発生した場合の対応手順を明確化していますか？
 - 調査、事実確認、被害者へのサポート、加害者への処分など
- セクハラに関する記録を適切に管理していますか？
 - 相談件数、対応内容、再発防止策など

3. 被害者支援

- セクハラ被害を受けた関係者に対する相談・支援体制を整えていますか？
- カウンセリング、休職制度、配置転換など、具体的な支援策を設けていますか？
- 被害者が安心して相談できる環境づくりに努めていますか？

A2. (Continued) Preliminary Sexual Harassment Countermeasures Checklist セクシュアル・ハラスメント対策チェックリスト案

4. Response to Perpetrators

- Do you take strict action against confirmed perpetrators?
- Are disciplinary actions like dismissal, pay cuts, and demotion clearly stated in your regulations?
- Do you implement measures to prevent recurrence?

5. Continuous Improvement

- Do you regularly review and improve your measures against sexual harassment?
- Do you collect feedback from employees and reflect it in your measures?
- Do you update your measures based on the latest laws, case precedents, and social conditions?
- Do you utilize advice from specialized agencies?

For Individuals

1. Knowledge and Awareness

- Do you understand the basics of gender equality and sexual harassment?
- Do you reflect on your behavior to avoid unconscious discrimination?
- Are you observing others for potential harassment actions?

2. Actions

- Do you take action when witnessing or hearing about harassment?
- Do you support and empathize with harassment victims?
- Are you fostering a safe environment for consultation?

3. Self-Improvement

- Do you continuously learn about gender equality and sexual harassment through books or seminars?
- Are you staying informed about the latest trends and information to enhance your awareness?

4. 加害者への対応

- セクハラ行為が確認された場合、加害者に対して厳正な処分を行っていますか？
- 懲戒解雇、減給、降格など、具体的な処分内容を規則に明記していますか？
- 加害者に対する再発防止策を講じていますか？

5. 継続的な改善

- セクハラ対策に関する取り組みを定期的に見直し、改善していますか？
- 従業員からの意見を収集し、対策に反映していますか？
- 最新の法律や判例、社会情勢などを踏まえ、対策をアップデートしていますか？
- 専門機関のアドバイスなどを活用していますか？

個人向けチェックリスト

1. 知識と意識

- ジェンダー平等やセクハラに関する基礎知識を理解していますか？
- 自分自身の言動を振り返り、無意識の差別的な言動がないか確認していますか？
- 周囲の人の言動に対してセクハラに該当するものが無いか観察していますか？

2. 行動

- セクハラに該当する言動を見聞きしたら適切な行動をとっていますか？
- セクハラ被害を受けた人がいたら、寄り添い、サポートしていますか？
- 安心して相談できる雰囲気づくりに貢献していますか？

3. 自己啓発

- ジェンダー平等やセクハラに関する書籍を読んだり、セミナーに参加したりするなど、積極的に学び続けていますか？
- 最新の情報や社会の動きに関心を持ち、自分自身の意識を高めていますか？

A3. Types of Harassment by Gender (Multiple Responses Allowed)

性別ごとのハラスメントの内容 (複数回答可)

Numbers in the table indicate the count of responses. 表の数字は回答件数を示しています。	Female 女性 n=73	Male 男性 n=6	Other その他* n=2
● Inappropriate statements 不適切な発言	39	5	2
● Unavoidable exposure to offensive behavior 回避困難な環境での不快な言動	31	2	2
● Inappropriate physical contact 不適切な身体的接触	25	—	—
● Quid pro quo 望まない関係や見返りの強要	22	—	—
● Uncomfortable stares/gestures 不快な視線・ジェスチャー	13	—	—
● Uncomfortable digital communications デジタルツールでの不快な連絡	13	—	—
● Discrimination 差別発言・対応	10	—	—
● Stalking ストーカー行為	9	—	—
● Sexual Violence 性暴力	1	—	—
● Prefer not to answer 回答スキップ	2	—	—

Q2: What types of harassment have you experienced? (Select all that apply) どのような出来事でしたか？ (複数選択可)

Note: *Other includes a non-binary/genderqueer and those who preferred not to answer their gender. Due to the small sample size and privacy concerns, this group is treated as a single category.

*その他にはノンバイナリー/ジェンダーキアおよび性別回答をスキップした人々を含む。サンプルサイズが小さいためプライバシー配慮の観点からこのグループは単一のカテゴリーとして扱っている。

References 参考文献

- Abbasianchavari, A., & Block, J. (2022). Perceptual factors explaining the gender gap in entrepreneurial propensity: A replication and extension. *Journal of Business Venturing Insights*, 17. doi:10.1016/j.jbvi.2022.e00303
- Ahl, H., & Marlow, S. (2021). Exploring the false promise of entrepreneurship through a postfeminist critique of the enterprise policy discourse in Sweden and the UK. *Human Relations*, 74(1), 41-68.
- Au, S.-Y., Dong, M., & Tremblay, A. (2023). How Much Does Workplace Sexual Harassment Hurt Firm Value? *Journal of Business Ethics*, 190(4), 861-883. doi:10.1007/s10551-023-05335-x
- Audretsch, D. B., & Belitski, M. (2016). startup ecosystems in cities: establishing the framework conditions. *The Journal of Technology Transfer*, 42(5), 1030-1051. doi:10.1007/s10961-016-9473-8
- Avina, C., & O'Donohue, W. (2002). Sexual harassment and PTSD: is sexual harassment diagnosable trauma? *J Trauma Stress*, 15(1), 69-75. doi:10.1023/A:1014387429057
- Bargh, J. A., Raymond, P., Pryor, J. B., & Strack, F. (1995). Attractiveness of the underling: An automatic power→sex association and its consequences for sexual harassment and aggression. *Journal of personality and social psychology*, 68(5), 768.
- Benya, F. F., Widnall, S. E., & Johnson, P. A. (2018). Sexual harassment of women: climate, culture, and consequences in academic sciences, engineering, and medicine.
- Berdahl, J. L. (2007). The sexual harassment of uppity women. *J Appl Psychol*, 92(2), 425-437. doi:10.1037/0021-9010.92.2.425
- Bernstein, S., Korteweg, A., & Laws, K. (2017). Attracting Early - Stage Investors: Evidence from a Randomized Field Experiment. *The Journal of Finance*, 72(2), 509-538. doi:10.1111/jofi.12470
- Brush, C., Greene, P., Balachandra, L., & Davis, A. (2018). The gender gap in venture capital- progress, problems, and perspectives. *Venture Capital*, 20(2), 115-136. doi:10.1080/13691066.2017.1349266
- Brunton, G. D., Lewis, A., Cerecedo-Lopez, J. A., & Chapman, K. (2023). A Racialized View of Entrepreneurship: A Review and Proposal for Future Research. *Academy of Management Annals*, 17(2), 492-515. doi:10.5465/annals.2021.0185
- 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. doi:10.1111/josi.12086
- Bullough, A., Renko, M., & Abdelzaher, D. (2017). Women's business ownership: Operating within the context of institutional and in-group collectivism. *Journal of Management*, 43(7), 2037-2064.
- Button, K. S., Ioannidis, J. P., Mokrysz, C., Nosek, B. A., Flint, J., Robinson, E. S., & Munafò, M. R. (2013). Power failure: why small sample size undermines the reliability of neuroscience. *Nat Rev Neurosci*, 14(5), 365-376. doi:10.1038/nrn3475
- Candeias, J. C., & Sarkar, S. (2024). startup ecosystems Policy Formulation: A Conceptual Framework. *Academy of Management Perspectives*, 38(1), 77-105. doi:10.5465/amp.2022.0047
- Chua, R. Y., Roth, Y., & Lemoine, J.-F. (2015). The impact of culture on creativity: How cultural tightness and cultural distance affect global innovation crowdsourcing work. *Administrative Science Quarterly*, 60(2), 189-227.
- Crisma, M., Bascelli, E., Paci, D., & Romito, P. (2004). Adolescents who experienced sexual abuse: fears, needs and impediments to disclosure. *Child Abuse Negl*, 28(10), 1035-1048. doi:10.1016/j.chiabu.2004.03.015
- Dobbin, F., & Kalev, A. (2019). The promise and peril of sexual harassment programs. *Proc Natl Acad Sci U S A*, 116(25), 12255-12260. doi:10.1073/pnas.1818477116
- Ellard-Gray, A., Jeffrey, N. K., Choubak, M., & Crann, S. E. (2015). Finding the Hidden Participant. *International Journal of Qualitative Methods*, 14(5). doi:10.1177/1609406915621420
- Ewens, M., & Townsend, R. R. (2020). Are early stage investors biased against women? *Journal of Financial Economics*, 135(3), 653-677. doi:10.1016/j.jfineco.2019.07.002
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century.
- 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
- 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
- Gelfand, M. J., Fitzgerald, L. F., & Drasgow, F. (1995). The Structure of Sexual Harassment: A Confirmatory Analysis across Cultures and Settings. *Journal of Vocational Behavior*, 47(2), 164-177. doi:10.1006/jvbe.1995.1033
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2012). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. doi:10.1177/1094428112452151
- Goh, J. X., Bandt-Law, B., Cheek, N. N., Sinclair, S., & Kaiser, C. R. (2022). Narrow prototypes and neglected victims: Understanding perceptions of sexual harassment. *J Pers Soc Psychol*, 122(5), 873-893. doi:10.1037/pspi0000260
- Gupta, V. K., Turban, D. B., Wasti, S. A., & Sikdar, A. (2009). The role of gender stereotypes in perceptions of entrepreneurs and intentions to become an entrepreneur. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 33(2), 397-417.
- Guzman, J., & Kacperczyk, A. (2019). Gender gap in entrepreneurship. *Research Policy*, 48(7), 1666-1680. doi:10.1016/j.respol.2019.03.012
- Halper, L. R., & Rios, K. (2018). Feeling Powerful but Incompetent: Fear of Negative Evaluation Predicts Men's Sexual Harassment of Subordinates. *Sex Roles*, 80(5-6), 247-261. doi:10.1007/s11199-018-0938-0
- Hellmann, T., & Thiele, V. (2019). Fostering Entrepreneurship: Promoting Founding or Funding? *Management Science*, 65(6), 2502-2521. doi:10.1287/mnsc.2018.3074
- Hershcovis, M. S., Vranjes, I., Berdahl, J. L., & Cortina, L. M. (2021). See no evil, hear no evil, speak no evil: Theorizing network silence around sexual harassment. *J Appl Psychol*, 106(12), 1834-1847. doi:10.1037/apl0000861
- Hmieleski, K. M., & Sheppard, L. D. (2019). The Yin and Yang of entrepreneurship: Gender differences in the importance of communal and agentic characteristics for entrepreneurs' subjective well-being and performance. *Journal of Business Venturing*, 34(4), 709-730.
- Ilies, R., Hauserman, N., Schwochau, S., & Stibal, J. (2006). Reported Incidence Rates of Work - Related Sexual Harassment in the United States: Using Meta - Analysis to Explain Reported Rate Disparities. *Personnel Psychology*, 56(3), 607-631. doi:10.1111/j.1744-6570.2003.tb00752.x
- Kaciak, E., & Louviere, J. (1990). Multiple Correspondence Analysis of Multiple Choice Experiment Data. *JMR, Journal of Marketing Research*, 27(4), 455.
- Kanze, D., Huang, L., Conley, M. A., & Higgins, E. T. (2018). We Ask Men to Win and Women Not to Lose: Closing the Gender Gap in Startup Funding. *Academy of Management Journal*, 61(2), 586-614. doi:10.5465/amj.2016.1215
- Kashino, Takonori, Embedded Discrimination, Systemic Exploitation, and Safeguards Voids: Sexual Harassment in startup ecosystems (July 02, 2024). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=4883562> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.4883562>

References 参考文献

- Keplinger, K., Johnson, S. K., Kirk, J. F., & Barnes, L. Y. (2019). Women at work: Changes in sexual harassment between September 2016 and September 2018. *PLOS ONE*, 14(7), e0218313. doi:10.1371/journal.pone.0218313
- Kuckertz, A., Brändle, L., Gaudig, A., Hinderer, S., Morales Reyes, C. A., Prochotta, A., ... Berger, E. S. C. (2020). Startups in times of crisis – A rapid response to the COVID-19 pandemic. *Journal of Business Venturing Insights*, 13. doi:10.1016/j.jbvi.2020.e00169
- Laband, D. N., & Lentz, B. F. (2016). The Effects of Sexual Harassment on Job Satisfaction, Earnings, and Turnover among Female Lawyers. *Ilr Review*, 51(4), 594-607. doi:10.1177/001979399805100403
- Lê, S., Josse, J., & Husson, F. (2008). FactoMineR: An R Package for Multivariate Analysis. *Journal of Statistical Software*, 25(1), 1 - 18. doi:10.18637/jss.v025.i01
- Lechevalier, S., Debanes, P., & Shin, W. (2019). Financialization and industrial policies in Japan and Korea: Evolving institutional complementarities and loss of state capabilities. *Structural Change and Economic Dynamics*, 48, 69-85. doi:10.1016/j.strueco.2017.08.003
- Leskinen, E. A., Cortina, L. M., & Kabat, D. B. (2011). Gender harassment: broadening our understanding of sex-based harassment at work. *Law Hum Behav*, 35(1), 25-39. doi:10.1007/s10979-010-9241-5
- Maass, A., Cadinu, M., Guarnieri, G., & Grasselli, A. (2003). Sexual harassment under social identity threat: the computer harassment paradigm. *J Pers Soc Psychol*, 85(5), 853-870. doi:10.1037/0022-3514.85.5.853
- Malmström, M., Voitkane, A., Johansson, J., & Wincent, J. (2020). What do they think and what do they say? Gender bias, entrepreneurial attitude in writing and venture capitalists' funding decisions. *Journal of Business Venturing Insights*, 13. doi:10.1016/j.jbvi.2019.e00154
- Maxwell, S. E., Kelley, K., & Rausch, J. R. (2008). Sample size planning for statistical power and accuracy in parameter estimation. *Annu Rev Psychol*, 59, 537-563. doi:10.1146/annurev.psych.59.103006.093735
- McDonald, P. (2012). Workplace Sexual Harassment 30 Years on: A Review of the Literature. *International Journal of Management Reviews*, 14(1), 1-17. doi:10.1111/j.1468-2370.2011.00300.x
- McDonald, P., Charlesworth, S., & Graham, T. (2015). Developing a framework of effective prevention and response strategies in workplace sexual harassment. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 53(1), 41-58.
- McGowan, P., Cooper, S., Durkin, M., & O'Kane, C. (2020). The Influence of Social and Human Capital in Developing Young Women as Entrepreneurial Business Leaders. *Journal of Small Business Management*, 53(3), 645-661. doi:10.1111/jsbm.12176
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2012). Sexual Harassment, Workplace Authority, and the Paradox of Power. *Am Sociol Rev*, 77(4), 625-647. doi:10.1177/0003122412451728
- McLaughlin, H., Uggen, C., & Blackstone, A. (2017). The Economic and Career Effects of Sexual Harassment on Working Women. *GenD Soc*, 31(3), 333-358. doi:10.1177/0891243217704631
- Moreira, J., Marques, C. S., Braga, A., & Ratten, V. (2019). A systematic review of women's entrepreneurship and internationalization literature. *Thunderbird International Business Review*, 61(4), 635-648. doi:10.1002/tie.22045
- Mun, E., & Jung, J. (2017). Change above the Glass Ceiling: Corporate Social Responsibility and Gender Diversity in Japanese Firms. *Administrative Science Quarterly*, 63(2), 409-440. doi:10.1177/0001839217712920
- Nemoto, K. (2012). Long Working Hours and the Corporate Gender Divide in Japan. *Gender, Work & Organization*, 20(5), 512-527. doi:10.1111/j.1468-0432.2012.00599.x
- Neumeyer, X., Santos, S. C., Caetano, A., & Kalbfleisch, P. (2018). Entrepreneurship ecosystems and women entrepreneurs: a social capital and network approach. *Small Business Economics*, 53(2), 475-489.
- North, D. C. (2012). *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*. New York: New York: Cambridge University Press.
- Ozkazanc-Pan, B., & Clark Muntean, S. (2021). *startup ecosystems*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Raver, J. L., & Gelfand, M. J. (2005). Beyond the Individual Victim: Linking Sexual Harassment, Team Processes, and Team Performance. *Academy of Management Journal*, 48(3), 387-400. doi:10.5465/amj.2005.17407904
- Ribeiro-Navarrete, S., Saura, J. R., & Palacios-Marques, D. (2021). Towards a new era of mass data collection: Assessing pandemic surveillance technologies to preserve user privacy. *Technol Forecast Soc Change*, 167, 120681. doi:10.1016/j.techfore.2021.120681
- Scott, W. R. (2005). Institutional Theory: Contributing to a theoretical research program. *Great minds in management: The process of theory development*, 37(2), 460-484.
- Sydow, A., Cannatelli, B. L., Giudici, A., & Molteni, M. (2022). Entrepreneurial Workaround Practices in Severe Institutional Voids: Evidence From Kenya. *Entrepreneurship: Theory and Practice*, 46(2), 331-367. doi:10.1177/1042258720929891
- Sydow, A., Sunny, S. A., & Coffman, C. D. (2020). Leveraging blockchain's potential - The paradox of centrally legitimate, decentralized solutions to institutional challenges in Kenya. *Journal of Business Venturing Insights*, 14. doi:10.1016/j.jbvi.2020.e00170
- RStudio Team (2020). Integrated Development Environment for R. Boston, MA, PBC. Retrieved from <http://www.rstudio.com/>
- R Core Team. (2024). A Language and Environment for Statistical Computing. Vienna, Austria. Retrieved from <https://www.R-project.org/>
- Thurston, R. C., Chang, Y., Matthews, K. A., von Kanel, R., & Koenen, K. (2019). Association of Sexual Harassment and Sexual Assault With Midlife Women's Mental and Physical Health. *JAMA Intern Med*, 179(1), 48-53. doi:10.1001/jamainternmed.2018.4886
- Tinkler, J. E., Bunker Whittington, K., Ku, M. C., & Davies, A. R. (2015). Gender and venture capital decision-making: the effects of technical background and social capital on entrepreneurial evaluations. *Soc Sci Res*, 51, 1-16. doi:10.1016/j.ssresearch.2014.12.008
- Uggen, C., & Blackstone, A. (2016). Sexual Harassment as a Gendered Expression of Power. *American Sociological Review*, 69(1), 64-92. doi:10.1177/000312240406900105
- Vasantharaju, N., & Harinarayana, N. (2016). *Online survey tools: A case study of Google Forms*. Paper presented at the National conference on scientific, computational & information research trends in engineering, GSSS-IETW, Mysore.
- Voitkane, A., Johansson, J., Malmström, M., & Wincent, J. (2019). How much does the "same-gender effect" matter in VCs' assessments of entrepreneurs? *Journal of Business Venturing Insights*, 12. doi:10.1016/j.jbvi.2019.e00133
- Willness, C. R., Steel, P., & Lee, K. (2007). A Meta - Analysis of the Antecedents and Consequences of Workplace Sexual Harassment. *Personnel Psychology*, 60(1), 127-162. doi:10.1111/j.1744-6570.2007.00067.x
- Wurth, B., Stamm, E., & Spigel, B. (2021). Toward an startup ecosystem Research Program. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(3), 729-778. doi:10.1177/1042258721998948
- Yang, S., Kher, R., & Newbert, S. L. (2020). What signals matter for social startups? It depends: The influence of gender role congruity on social impact accelerator selection decisions. *Journal of Business Venturing*, 35(2), 105932.
- Yang, T., & Aldrich, H. E. (2014). Who's the Boss? Explaining Gender Inequality in Entrepreneurial Teams. *American Sociological Review*, 79(2), 303-327.



EIRENE Management School