

# 研究員の眼

## 米国のベンチャー業界におけるジェンダー問題への取り組み

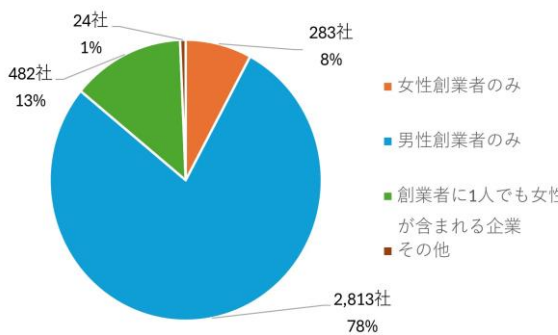
取締役 総合政策研究部 部長 清水 勘  
(03)3512-1811 [kshimizu@nli-research.co.jp](mailto:kshimizu@nli-research.co.jp)

過日、NHK がスタートアップを興した女性創業者に対するベンチャーキャピタリストによるセクシュアル・ハラスメント問題を取り上げていた<sup>1</sup>。女性を取り巻く環境の厳しさはベンチャー先進国の米国でも指摘されている<sup>2</sup>。本稿では、米国ベンチャー業界におけるジェンダー問題への取り組みについて触れてみたい<sup>3</sup>。

### 1-米女性創業者の資金調達の実態

まず、米ベンチャー企業における女性創業者のプレゼンスはどの程度なのか。全米ベンチャーキャピタル協会（The National Venture Capital Association 以下、NVCA）は女性創業者によるベンチャー企業の資金調達実績を定期的に公表している。この統計によれば 2023 年に初めて資金調達を行ったベンチャー企業は 3,602 社あり、このうち、創業者に 1 人でも女性を含む企業は全体の 13%にあたる 482 社、創業者が女性だけの企業は同 8%の 283 社であった [図表 1]。この数値の評価は見解が

[図表 1] 初めて資金調達した米国創業者の性別内訳 (23 年)



(出所) 全米ベンチャーキャピタル協会

分かれるかもしれないが、参考として S&P グローバルマーケットインテリジェンス社が米国上場企業の女性経営責任者<sup>4</sup>について行った調査<sup>5</sup>がある。それによると対象となった米国上場企業の約 15,000 ある経営責任ポストに占める女性比率は 2023 年で 11.8%であった。前者が企業数、後者がポスト数と調査単位が異なるが、女性の占める比率はどちらも約 1 割と狭き門であることに変わりない。

<sup>1</sup> “女性起業家の半数がセクハラ被害” スタートアップ業界で何が (2024 年 8 月 28 日、NHK)

<sup>2</sup> “Dear Big Tech And VC, Yet Again, You’ve Failed Women” (Dec 14, 2023, Allyson Kapin, Forbes Magazine)

<sup>3</sup> 尚、本稿では創業者が興した企業を“ベンチャー企業”、ベンチャー企業に出資する企業を“ベンチャーキャピタル”としている。

<sup>4</sup> CEO, CFO, CIO 等の C (Chief)の肩書の付く役職

<sup>5</sup> “Elusive Parity: Key Gender Parity Metric Falls for First Time in 2 Decades” March 2024, S&P Global Market Intelligence

図表2は女性創業者による資金調達額と件数の推移を示している。創業者に1人でも女性を含むベンチャー企業は順調に推移しているが、創業者が女性だけの企業は低空飛行が続いている。2023年には米ベンチャー企業全体で1,664億ドルの資金調達が行われたが、創業者に1人でも女性を含むベンチャー企業は448億ドル、創業者が女性だけの企業に至っては34億ドルに過ぎない。起業の世界では女性はまだ少数派だ【図表2】。

【図表2】米国女性創業者の資金調達額/件数推移



## 2-全米ベンチャーキャピタル協会の取り組み

(出所) 全米ベンチャーキャピタル協会

こうした実態を踏まえベンチャーキャピタルの業界団体である NVCA はどのように対応してきたのだろうか。その始まりは、協会内に NVCA ダイバーシティ・タスクフォースを立ち上げた 2014 年に遡る。立ち上げにあたり協会はベンチャーキャピタル業界における多様性の欠如を指摘し、業界における人材多様性の確保とジェンダー、人種、世代間の格差是正を目標に掲げた。2016 年にはベンチャーキャピタルの従業員実態調査が実施され、業界の人的資本に関する「Diversity (ダイバーシティ、多様性)」「Equity (エクイティ、公平性)」「Inclusion (インクルージョン、包括性)」(以下、DEI)の実態が明らかにされた。この調査は隔年で実施されており、現在も DEI 推進の“見える化”努力は継続している。2020 年には、NVCA ダイバーシティ・タスクフォースを格上げし非営利団体 Venture Forward を立ち上げている。団体の重点取り組みの三本柱として、①業界への更なる投資家の引き込み、②既存投資家の後押しに加え、③DEI の推進と多様性のあるベンチャープラットフォーム構築を掲げている。このような取り組みを通じ、毎年、年次報告書で DEI の取り組み状況を確認できることに加え、四半期毎に発表される“The PitchBook-NVCA Venture Monitor”で女性創業者の資金調達状況もデータで把握することができる。

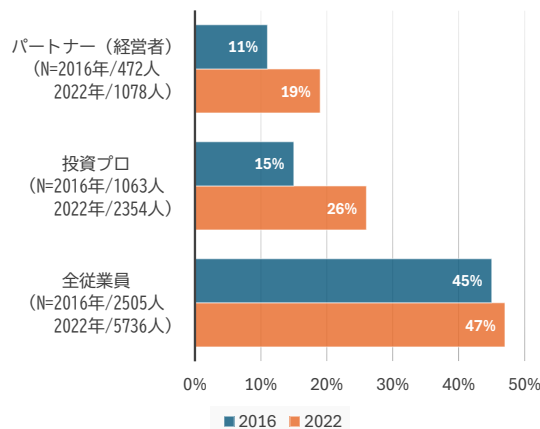
## 3-米ベンチャーキャピタルの取り組み

では NVCA に加盟するベンチャーキャピタルはどれだけ協会の方針に忠実しているのだろうか。

1.で確認の通り、ベンチャーキャピタルから女性創業者への資金提供については、道半ばの状態にある。

次に、ベンチャーキャピタルの女性人材の活用について従業員構成を見てみよう【図表3】。全従業員では男女比がほぼ拮抗しており、この点でジェンダー不平等は認められない。ただ、職種でみると、パートナーや投資プロフェッショナルなどの上位職種では、依

【図表3】米国ベンチャーキャピタルの女性比率推移



(出所) 全米ベンチャーキャピタル協会

然、男性が過半を占める。とは言え、2016年から2022年の推移でみると上位職種でも女性登用が着実に拡大している。因みに、2022年調査に回答したのは315社と約2500社からなる業界の1割程度に過ぎない。この315社の平均を取ると従業員数は1社あたり18名、内、パートナー3名、投資プロ7名、その他8名という小世帯なので、女性が1名増えるだけで比率は大きく変わる。女性活用のトレンドが業界に定着するかどうかは今後の調査の進展を待つこととしたい。

#### 4-おわりに

2019年に発表された文献<sup>6</sup>は、ベンチャーのエコシステムに参画するすべての当事者が同じ意識でこの問題に取り組む重要性を唱えている。ここで含まれる当事者とは、(1)政府、規制当局、(2)投資家、(3)起業家、事業主、(4)フェューダー（インキュベーター、アクセラレーター等）、(5)ベンチャーキャピタル、(6)業界団体、協会、(7)メディア機関、(8)大学、研究機関などだ。

冒頭のNHK報道は(7)メディア機関、そしてNVCAの活動は(6)業界団体、協会の取り組み事例ととらえることができる。また(1)政府、規制当局については、2023年9月に米国カリフォルニア州が、州内で事業を展開するベンチャーキャピタルに対しDEI取り組み状況や社会的少数派の起業家への出資状況の報告を義務付ける州法<sup>7</sup>を成立させている。実効性の高い格差の是正には、これら当事者が一丸となって取り組むことで初めて実現するのであろう。

ベンチャーキャピタルに限らず、少人数私募で取引が行われる金融投資ビジネスは、一部の限られた関係者で成り立つ狭い世界である。閉鎖的なコミュニティでメンバーを厳選するとすると、どうしても同性、同人種になる。それはベンチャーキャピタルも創業者も同じである。ただ、近年、ベンチャーキャピタルの主要投資家である公的年金や機関投資家では、サステナビリティやスチュワードシップ推進のコンテクストを含めて投資先を選別する要請が急速に高まっている。こうした時代の変化に対して果たしてベンチャーのエコシステムが対応できるのか、今後の進展を見守りたい。

<sup>6</sup> “Advancing Gender Equality in Venture Capital” (October 2019, Women and Public Policy Program Harvard Kennedy School)

<sup>7</sup> California's Senate Bill 54, “Fair Investment Practices by Investment Advisers (the “New Diversity Reporting Law”)

(お願い) 本誌記載のデータは各種の情報源から入手・加工したものであり、その正確性と安全性を保証するものではありません。また、本誌は情報提供が目的であり、記載の意見や予測は、いかなる契約の締結や解約を勧誘するものではありません。