

## JVCA が DE&I を重視する背景

Diversity, Equity, and Inclusion(以下、DE&I)は、SDGsの一環として企業パフォーマンスを左右する重要な課題の一つであるにも関わらず、起業家や VC をはじめとしたベンチャーコミュニティにおいてその意識はまだ大きくない。その一方で、DE&I の重要性をしっかりと認識し、本気で取り組むことが出来れば、予想以上のスピードで変革を遂げる可能性は大きい。それゆえ、起業家にとっての重要なステークホルダーである VC の業界団体である JVCA では率先して DE&I に本格的に取り組むことで、日本のスタートアップ全体に SDGs を根付かすことをゴールとすると共に、最終的には世界における VC の業界団体でもっとも SDGs に向き合う団体になることを目指す。

## JVCA が目指す DE&I とは

DE&I とは「D ; Diversity (多様性)」「E : Equity (公平性)」「Inclusion (包摂性)」のこと。DE&I は、多様な個人が自分らしく、それぞれの個性や強みを発揮し、互いに刺激し合い今までにない価値の創造とイノベーションを実現するために必要不可欠であると JVCA は考える。

JVCA では DE&I を以下のように定義する。

### D (Diversity, 多様性)

一人一人のメンバーの多様な個性、個性とは内面的、外面的なジェンダー、人種、民族、宗教、性的指向、年齢、障がい、バックグラウンドなどあらゆる違いを尊重し、違いに価値を見出し、受け入れること。

### E (Equity, 公平性)

公平性とは多様なメンバーが公平・公正な機会を与えられ、それぞれの夢を実現するチャンスがあること。必要とするツール、情報、人的ネットワークや様々なサポートが公平に与えられ、動機づけがされることで、VC 業界ひいてはスタートアップ業界を活性化できる土台をつくること。

### I (Inclusion, 包摂性)

一人一人のメンバーの多様な個性と価値観を尊重し、十分な活躍と貢献ができるよう、能力を最大限伸ばし目的を達成できるよう個々人が振舞うとともに、組織的・社会的な環境を醸成すること。その結果、創造性や革新性が増大し、より良い投資判断を通じた新たなビジネス創出ひいては日本・世界の経済・社会の発展に貢献をすること。

## DE&Iの実現に向けてJVCAが実施すること

### ➤ KPIの設定

- 理事会メンバーにおけるマイノリティ比率(※)を30%以上とする
- 委員会メンバーにおけるマイノリティ比率(※)を30%以上とする

※ここでのマイノリティとは女性、外国籍の方、障がいを持つ方、LGBTQ+、40歳未満の方を指します。

### ➤ DE&Iガイドラインに沿った現状把握、改善に向けた示唆

- JVCAとして設定したKPIを定期測定し、年1回公表する。KPI目標水準が達成できていない場合は、その原因把握を行い、改善計画を策定する。
- JVCAが会員企業に対して推奨することについて、項目ごとに実態把握を行い、年1回公表する。主要な課題を特定し、改善に向けた推奨アクションを検討・公表する。

### ➤ 教育及び啓発（研修、ナレッジ共有）

- VC/スタートアップ業界及び日本社会の従来常識に留まらないグローバル潮流を踏まえ、アップデートされたDE&Iの考え方や推進のための取り組み手法などを会員企業が学ぶ機会を定期的に（原則年1回の頻度で）設ける。
- JVCAが目指すDE&Iの姿や、JVCAが考えるDE&I推進がVC/スタートアップ業界にもたらす意義などについて、HPその他の広報手段を使い、社会に対する啓発活動を行う。

（続く）

## DE&Iの実現に向けて、JVCAが会員企業に対して推奨すること

### ➤ DE&Iの実現に向けて

- DE&Iを尊重する方針、DE&I推進のための戦略及び必要なKPIを含む計画の策定  
自組織にとってのDE&I推進の意義、DE&I推進の先に展望するありたい姿などを明確にし、その実現に向けた戦略、時間軸を含む数値目標や行動計画などを策定する。
- リーダーシップによるDE&I体現とコミュニケーション  
リーダーシップ層がDE&Iに関する教育を受け、DE&I推進の意義に関する明確なコミュニケーションを行い、自らの言動や意思決定さらには組織体制に反映させると同時に、多様性や包摂性を尊重しない他者の言動を見過ごさないことで、自らがDE&I推進の体現者となる。
- 心理的安全性と包摂性のある組織風土の実現  
独自の組織風土を保持しつつも、それらが多様性や包摂性を尊重することと反しないように留意する。異なる視点や経験を価値として認識する組織風土・文化を醸成する。多様な従業員がそれぞれ自分らしく活躍、貢献できるよう、またより良い組織の在り方や意思決定のために声を上げられるよう、心理的安全性を確保する。
- 多様な人材の採用、育成  
様々なジェンダー、人種、民族、宗教、性的指向、年齢、障がい、バックグラウンドなどの多様な人材の採用を積極的に行い、それぞれの強みを活かしつつ成長課題にも向き合いながら育成、キャリア形成を行う。多様な従業員が、その属性、特徴故に教育、研修や業務経験の機会において不公平にならないように留意する。
- 透明性の確保  
採用基準・報酬体系・昇進基準などを透明性を持って共有し、公正さを担保することを通じて、多様な従業員が同じ基準で評価され、判断される環境づくりを行う。
- 無意識の偏見へのシステミックな対応  
従業員に対してハラスメントや差別に繋がり得る無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）についての教育を提供し、意識向上を図るとともに、組織的、構造的な偏見の悪影響を低減させるため、評価や意思決定プロセスの中に潜在する無意識の偏見に基づく概念や表現の見直しやチェックリストの活用を行う。
- DE&Iに関わる教育、研修  
従業員に対して、DE&I推進の意義や取り組みに関する教育、研修を定期的、継続的に実施する。
- 定期的な評価とフィードバック  
DE&I推進の取り組みやその成果に関するKPIに対する定期的な評価を行う。また、多様な従業員の視点から、DE&I推進の取り組みやその成果、課題に関する具体的フィードバックを得られるよう、アンケート等の仕組みを構築する。

➤ ハラスメントや差別の根絶に向けて

• ハラスメントやあらゆる形態の差別を許容しない方針の策定

組織として、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、その他すべての形態のハラスメントを許容しない旨を明確にした規則を定め、従業員が理解し、閲覧しやすい形で文書化し、掲載する。その際、採用・報酬・昇進・配属や投資判断の際などにおいて、何がハラスメントにあたるのかについて例示も行い、従業員が具体的な行動として誤らないよう工夫をする。

• リーダーシップによる規範とコミュニケーション

リーダーシップ層はハラスメントや差別に繋がり得る発言や行動を許容しない姿勢を明確に示す。自らハラスメントを行わないことはもちろん、ハラスメント事案に対しては毅然とした態度をとる。

• 安全な通報・報告システムの構築と公正な運用

従業員がハラスメントを経験した際、または目撃した際に、安全かつ匿名で報告できるシステムを設置する。迅速かつ公正な調査と対応が行われることを保証するものであることが望ましく、中立の第三者を介在することも検討する。ハラスメントが通報・報告された場合は、迅速かつ公正な調査を行い、その調査結果に基づいて、加害者及び被害者に対する適切な措置が講じられるよう、公正な運用プロセスを予め策定しておく。

• ハラスメントや差別の根絶に向けた教育、研修

全従業員、特に管理職に対して、ハラスメントの定義、その影響、そして不適切な行動を特定し対処する方法についての定期的な教育と研修を行う。

以上