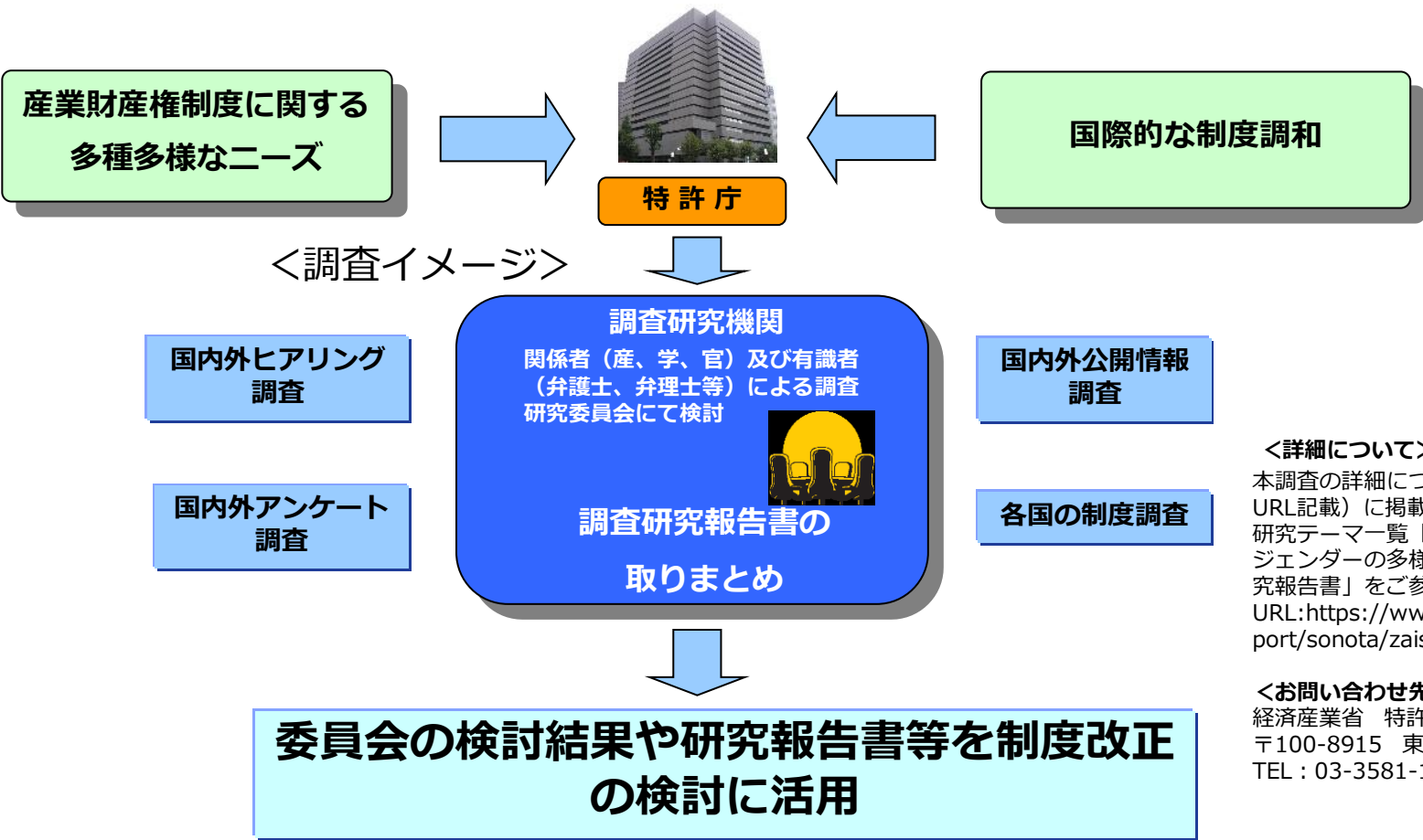


知財エコシステムにおける ジェンダーの多様性と包摂性 について



- 産業財産権制度に関しての企画立案に資するように、法制面や運用面について改正を行う際の基礎資料となる報告書を取りまとめることが目的。
- 調査研究テーマ毎に専門家を交えた研究委員会の開催・国内外公開情報調査・国内外ヒアリング調査・国内外アンケート調査等、調査研究テーマに応じた調査・分析を行う。



<詳細について>

本調査の詳細については、特許庁HP（以下URL記載）に掲載しております。令和5年度研究テーマ一覧「知財エコシステムにおけるジェンダーの多様性と包摂性に関する調査研究報告書」をご参照ください。
URL:<https://www.jpo.go.jp/resources/report/sonota/zaisanken-seidomondai.html>

<お問い合わせ先>

経済産業省 特許庁 総務部 企画調査課
〒100-8915 東京都千代田区霞が関3-4-3
TEL : 03-3581-1101 (内2152)

調査の俯瞰図

背景

ダイバーシティを推進するための施策が推進されているところ、我が国においても例えば女性研究者は増加傾向にあるが、依然として諸外国と比較すると低い水準にある。ジェンダーダイバーシティを担保することが、イノベーションや企業業績へ貢献する可能性があることを示唆する報告もあり、我が国としても知財エコシステムを構成する環境においてジェンダーダイバーシティの観点から取組を進めていく必要がある。

目的

知財エコシステムにおける女性人材の現状と課題を整理し、知財エコシステムの多様性と包摂性を推進するために、女性の活躍を促進するための環境整備の在り方を検討する。

■ 公開情報調査 ■ 国内ヒアリング調査

対象：研究者、知財専門家、企業マネジメント層、団体等25者

■ 委員会

委員長：竹中 俊子（ワシントン大学ロースクール教授）
委員：4名

■ セミナーの開催

■ 事例集の作成

まとめ

- ジェンダー等の視点でダイバーシティを取り入れ、多様なバックグラウンド（専門性・経験・知識等）を有する人材の参画を促進していくことは、イノベーションの創出に対してポジティブに寄与し得るものである。
- 知財エコシステムでの仕事は、性別を問わず魅力的な側面が多くあり、これを発信していくことが必要である。
- また、環境整備に際しては、女性人材だけでなくその周囲・上長も含めた意識改革等が必要であり、これらを通じてイノベティブな組織へとしていく必要がある。

- 1. 本調査研究の背景・目的**
- 2. 本調査研究の実施方法**
- 3. 調査結果**
- 4. まとめ**

背景

- 持続可能な経済成長を実現するために、女性活躍をはじめとしたダイバーシティの推進が求められている。我が国においては、ジェンダーダイバーシティ関連の施策が推進されているところ、例えば女性研究者の割合は増加しつつあるものの依然として諸外国と比べると低い水準である。
- ジェンダーダイバーシティがイノベーションや企業業績に与える影響は、いくつかの研究で検証されており、男性のみが発明者の特許よりも、男女の発明者が関わっている特許の方が、経済的価値が高いという報告や、ジェンダーダイバーシティが高い企業ほど財務指標が良いことを示唆するデータが複数存在する。
- 知財の領域においても、ダイバーシティの重要性への認識は高まってきており、弁理士会やWIPOにおいてもジェンダーダイバーシティ等に関する動きが始まりつつある。

調査目的

- 知財エコシステムにおける女性人材の現状と課題を整理し、知財エコシステムにおける多様性と包摂性を推進するために、女性の活躍を促進するための環境整備の在り方を検討する。

①

公開情報 調査

目的：知財エコシステム領域のジェンダーダイバーシティに関する現状等を把握

内容：過去の調査研究報告書や論文・記事、書籍等を調査

②

ヒアリング 調査

目的：知財エコシステムで活躍する女性人材の具体的な情報や、知財エコシステムでマネジメント的な立場で活躍する人材の意識等を把握

内容：知財エコシステムで働くことを選択した経緯、現在の仕事の魅力、現在の活躍に至るまでにプラスに働いた要素、これまでに直面した課題、知財エコシステムに求められる環境、知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティの意義／等

対象：女性人材、マネジメント層、本分野の有識者

3

事例集の 作成

目的：知財エコシステムで活躍する女性の事例や環境整備に関与する者の取組等を発信

内容：知財エコシステムで活躍する女性人材のヒアリング調査結果、マネジメント層等のヒアリング調査結果

4

セミナーの 開催

目的：知財エコシステムとジェンダーダイバーシティに関する情報発信

内容：ハイブリッド形式で、基調講演・公開情報調査報告・パネルディスカッションを実施

5

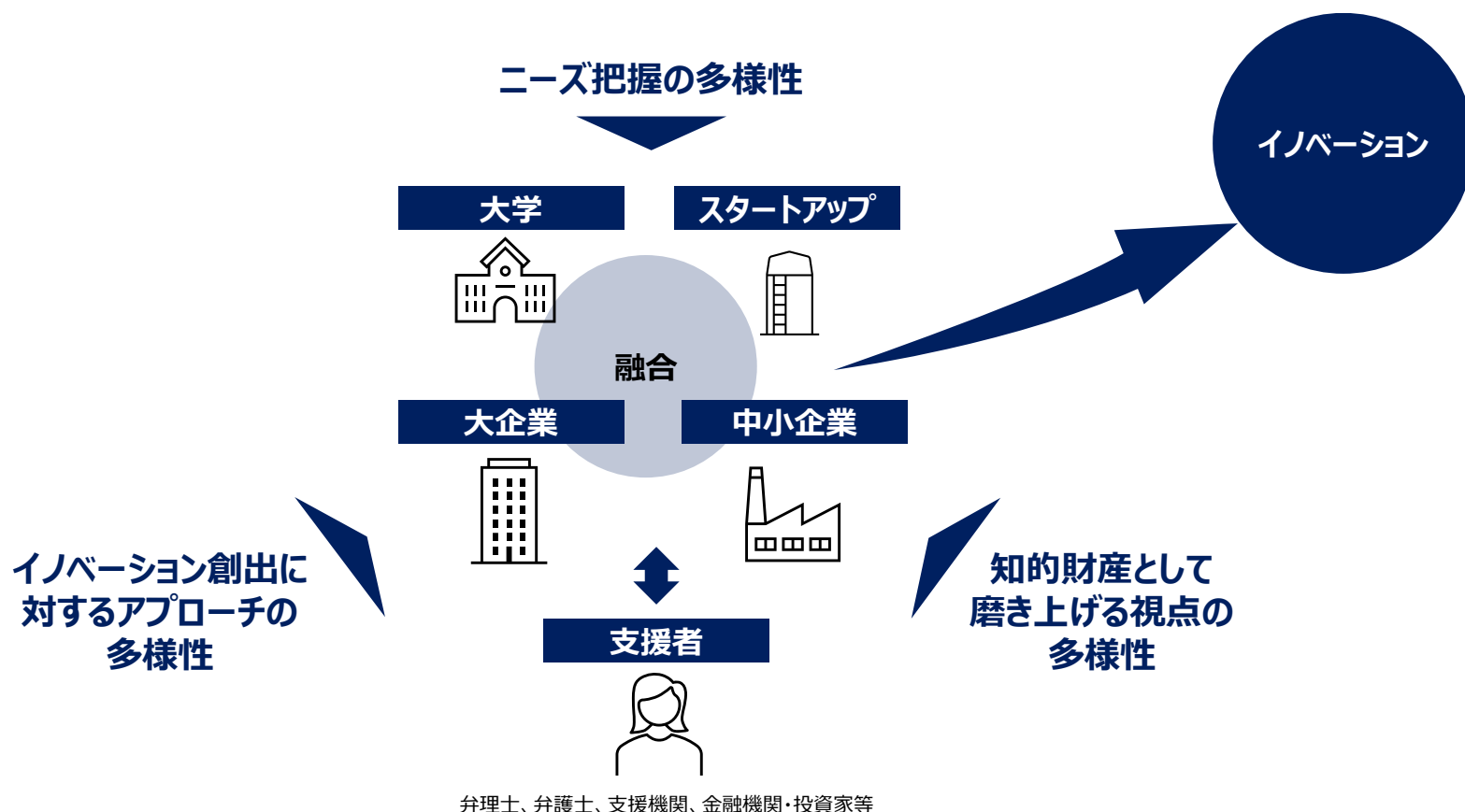
委員会での 検討

委員長：竹中 俊子（ワシントン大学ロースクール 教授）

委員：東 志保（（元）株式会社Lily MedTech 代表取締役）
和泉 恭子（富士通株式会社 ビジネス法務・知財本部
知財グローバルヘッドオフィス長）
木村 友彦（株式会社資生堂 みらい開発研究所 技術知財部長）
山内 勇（明治大学 情報コミュニケーション学部 准教授）

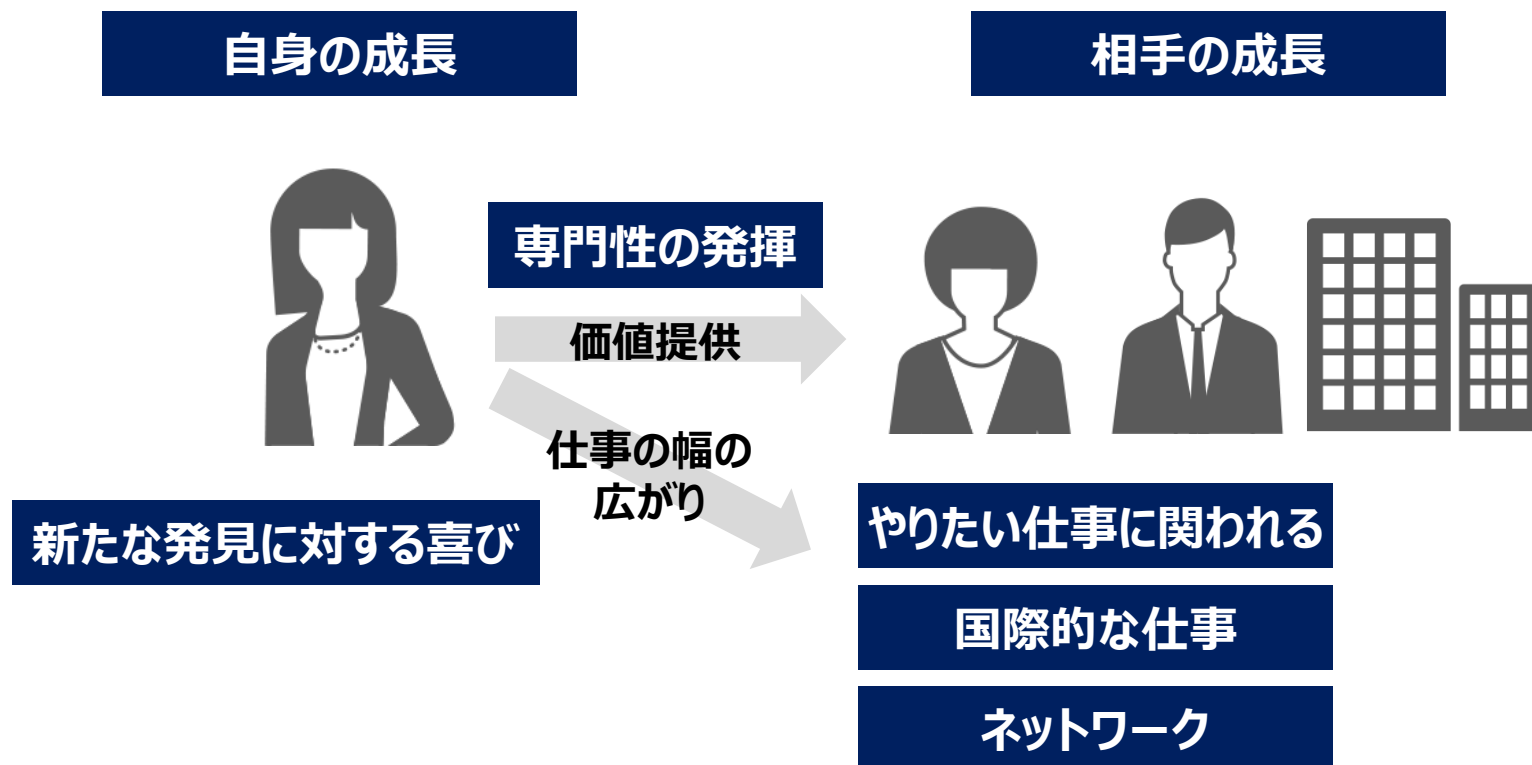
分類	公開情報調査で確認された事項
ジェンダー ダイバーシティと 企業業績等	- ジェンダーダイバーシティと企業業績のポジティブな関係性を示唆するデータは複数存在する。 - 機関投資家の半数以上が何らかの場面で女性活躍情報を活用しており、その多くが「企業の業績に対して長期的に影響する要素である」と考えている。
知財エコシステムでの ジェンダーバランスの 現状	- 研究者の女性比率は諸外国と比べると低くなっている。 - 知財専門人材は徐々に増加しつつあるものの、我が国においては依然として比率でみると少ない状況である。
知財エコシステムに 関連する団体等の 取組	- ジェンダーダイバーシティに率先して取り組む国内企業においては、文化的・質的な変革をねらいとした取組が始まりつつある。 - 弁理士会やJIPAでも活動を開始したところである。
日本の状況・ 評価	- 女性が働きやすくなる制度自体は整備されているものの、職務経験・キャリア形成におけるジェンダーギャップは依然として大きく、文化的・質的な側面で遅れているとの指摘がある。 - 制度だけでなく、むしろ周囲からのサポート・期待（上司や同僚、パートナー、親等）やロールモデルの存在、心理的安全性を担保できる組織風土等が必要である。
諸外国の取組	普及啓発を目的とした取組だけでなく、人材育成や女性人材の活躍機会創出、資金援助等、広範な活動が見られる。

- 科学技術における知識の改新により、科学技術を通じたWell-Beingの向上や、性差に基づく科学技術イノベーション（Gendered Innovations）への注目が高まっている。
- こうしたイノベーションの創出に一層寄与する知財エコシステム環境の構築に際して、知財エコシステムにおいてジェンダー等の多様性を担保することが、その進展につながる。ヒアリング調査結果等を踏まえて整理を行った。

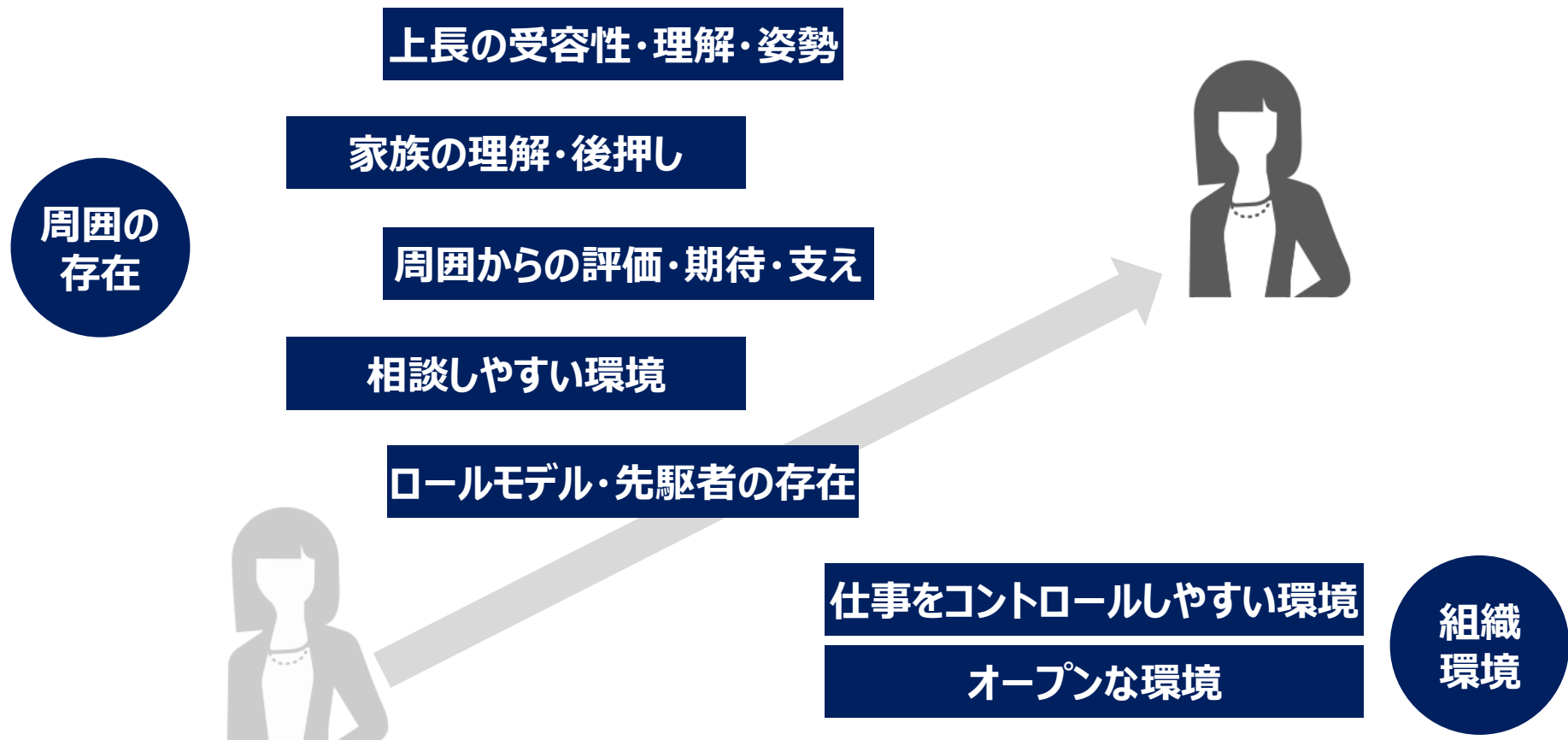


※本調査研究においては、イノベーションの意味するところとして、技術革新だけではなくサービス等も含めた社会価値を創出するための変革等、広く捉えている。

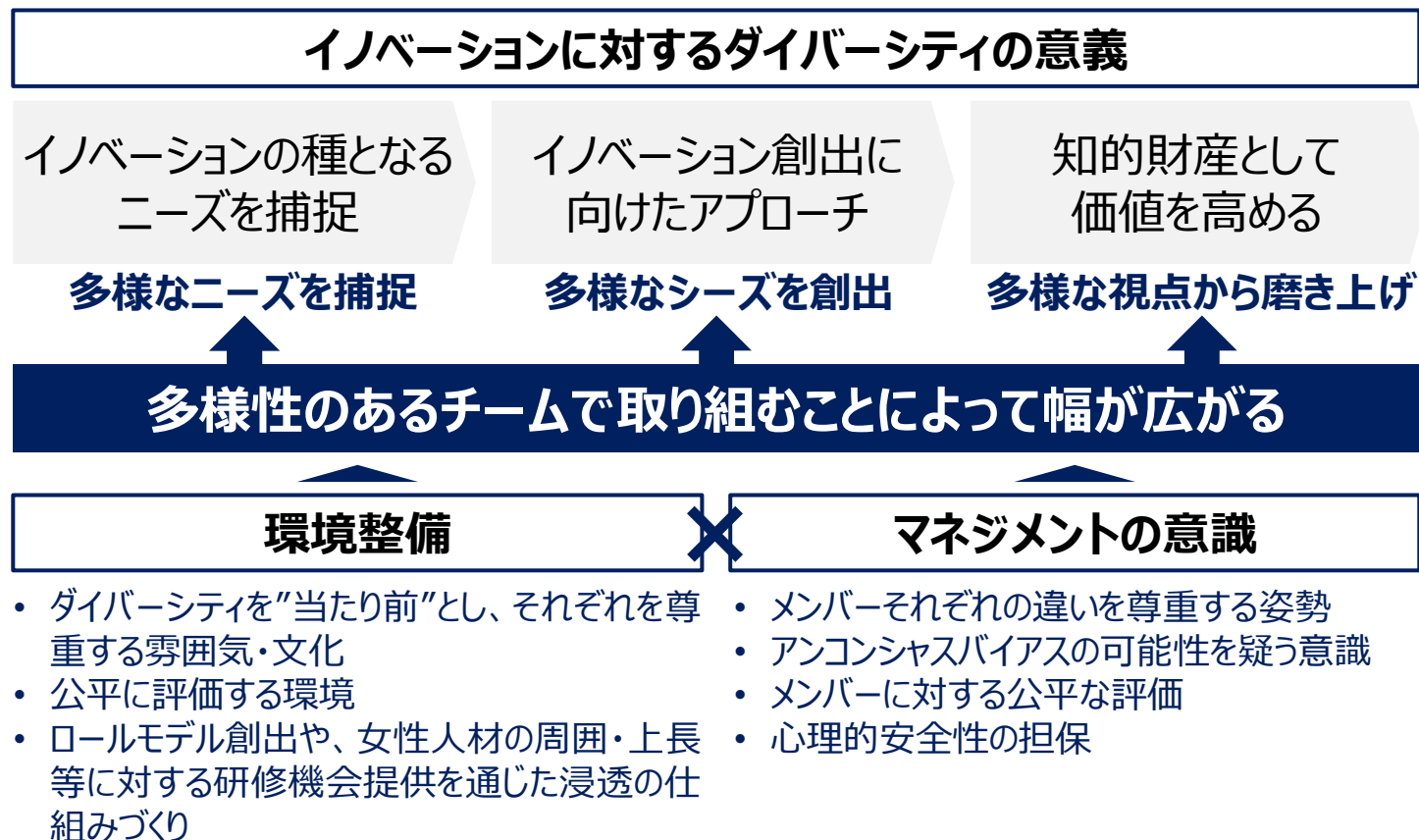
- 現在知財エコシステム内で仕事をしている女性人材からその魅力をヒアリングして整理した。
- 自身や相手の成長を実感することが多いこと、専門性が活きる仕事であること、新たな発見に接する機会が多いこと、やりたい仕事や国際的な仕事に関われる機会が多いこと等を魅力として挙げる声が多く得られた。



- 知財エコシステム内で仕事をしている女性人材が、現在の活躍へ至るまでにプラスに働いた要素をヒアリングして整理した。
- 上長や周囲の存在が活躍を後押ししたという意見があったほか、オープンな環境等が活躍に寄与したという意見もあった。



- 企業のマネジメント層等からは、ジェンダーを含めたダイバーシティを意識した組織にすることで幅が広がり、イノベーションへ寄与する可能性が高まるという趣旨のコメントが得られた。
- これを実現するために、マネジメント層としても環境整備や意識面で留意すべきであるとのコメントも得られた。



※なお、本調査研究では主にジェンダーの視点からインタビューを実施したが、対象者からは「ジェンダーに限らず広くダイバーシティの視点を取り入れることがイノベーション創出に重要である」との指摘もあった。

- イノベーションに対するダイバーシティの意義として、企業管理職等からは具体的に次のようなコメントが得られた。

イノベーションの種となる ニーズを捕捉

- ・ 顧客の価値観や認識は多様化しているため、ニーズを理解するためにもダイバーシティは非常に重要である。
- ・ 世の中のニーズを画一的な目線で見ただけでは持続的な成長ができない。女性含めてダイバーシティを持ち、常に感度を上げていくことを意識しなければならない。

イノベーション創出に 向けたアプローチ

- ・ チームがダイバーシティ豊かな環境になっていると、様々な意見が出てきやすいという点でメリットがあると感じている。もちろん、その反面なかなか自身が理解しにくい場面も出てくる。ただ、それは新たな価値を生み出すためのステップだと思っているので、基本的にはやはりポジティブなことだろうと思っている。

知財面から 磨き上げる

- ・ 知財は0から1を創出する部分だけではなく、創出された1を100や200にしていく部分でも真価を発揮すると考えている。創出された1を100や200にしていく際に、多様な視点を持って膨らませていく必要がある。そのため、多様なイノベーションに対応していくためには、多様な人材の視点で、創出されたイノベーションを膨らませていく必要があると考えている。

- 2023年12月13日（水）に「知財エコシステムと女性人材セミナー」を開催した。
- オンライン参加者を含めて67名が参加（登壇者・事務局を除く）。

知財エコシステムと女性人材セミナー	
開催概要	
日時	2023年12月13日（水） 15:00～17:00
場所	アットビジネスセンター東京駅八重洲通り 604号室
プログラム	
開会	特許庁総務部企画調査課 知的財産活用企画調整官 清野千秋
講演	先進国最下位？日本のSTEM分野のジェンダーギャップとその要因 (元)特定非営利法人Waffle 斎藤明日美 氏
報告	ジェンダーダイバーシティと知財エコシステムの状況 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 知的財産コンサルティング室 主任研究員 上野翼
パネル ディス カッション	知財エコシステムにおける女性活躍の方向性 ワシントン大学ロースクール教授／慶應義塾大学法科大学院客員教授 竹中俊子 氏 株式会社Lily MedTech 代表取締役 東志保 氏 富士通株式会社ビジネス法務・知財本部 知財グローバルヘッドオフィス長／ 一般社団法人日本知的財産協会 常務理事 和泉恭子 氏 株式会社資生堂 みらい開発研究所 技術知財部長 木村友彦 氏 明治大学 情報コミュニケーション学部 准教授 山内勇 氏 ※ビデオ録画登壇
開会	特許庁総務部企画調査課 知的財産活用企画調整官 清野千秋

※肩書は開催時点のもの



ジェンダー ダイバーシティを 推進する意義

- ダイバーシティの視点を取り入れることは、イノベーション創出に対してプラスに働き得るものであり、社会全体に恩恵をもたらすことが期待される。
- ただし、単にダイバーシティを数値目標として設定するのではなく、「ダイバーシティによって何を進めるのか」という目的意識を持つことが重要である。
- また、本調査研究は主にジェンダーの視点から実施したものであるが、ジェンダーに限らず広くダイバーシティを捉えて推進していくことが必要である。

知財エコシステムの 環境整備に向けて

知財エコシステムで働くことの魅力

- イノベーション創出に向けて知財エコシステムのジェンダーダイバーシティを高めていくためには、研究者や知財専門人材等として働くことの魅力を発信し、キャリアの選択肢として伝えていくことが必要である。
- 本調査研究では、自身・相手の成長や新たな発見を得られる機会等、多様な観点で知財エコシステムの仕事の魅力を整理しており、このような側面から情報発信をしていくことが求められる。

制度と同時に文化の醸成

- 知財エコシステムの中で働くことを選択した女性人材が活躍し、イノベーションへ貢献できるような、より良い環境を整備するには、制度だけでなく組織・周囲の雰囲気や文化の醸成が必要である。
- 本調査研究では、多様なロールモデルの創出やマネジメント層の意識等、文化醸成に資する要素を整理してきており、今後これを活かした取組の促進が求められる。

禁 無 断 転 載

令和5年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究
知財エコシステムにおけるジェンダーの多様性と包摂性について
(要約版)
令和6年3月

請負先
三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
〒105-8501 東京都港区虎ノ門5-11-2