

令和 5 年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

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

令和 6 年 3 月

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

要 約

背景

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る。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

知財エコシステムにおける女性活躍の現状等について、公開情報調査を実施した。

ヒアリング調査

研究者、知財専門家、企業マネジメント層、団体等 25 者に対してヒアリング調査を実施した。

セミナーの開催

2023 年 12 月 13 日にハイブリッド形式でセミナーを開催した。

事例集作成

各調査結果を踏まえて、知財エコシステムで活躍する女性人材の事例とマネジメント層の考え等に関する情報を、事例集として取りまとめた。

委員会

有識者 5 名で構成される委員会を設置し、本調査研究における調査方針や知財エコシステムでジェンダーダイバーシティを推進する意義等についての助言を得た。

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。
- ・環境整備に際しては、女性人材だけでなく周囲も含めた意識改革等をさらに進め、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。

I. 本調査研究の概要

1. 調査研究の背景及び目的

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。政府は、これまでに、男女格差を是正するための様々な取り組みを実施してきた。女性版骨太の方針 2022 では、「科学技術・学術分野において男女共同参画を進め、研究・技術開発に多様な視点を取り入れていくことは、ジェンダード・イノベーションの創出にもつながり、重要である。」ことが記載されており¹、理工系分野への進学を選択する女子学生への支援などの施策を推進している。

近年、日本における女性研究者の割合は穏やかに増加しつつあり、2021 年には、17.8%であるが、欧米の国々と比べてその割合は低い²。また、女性弁理士の割合は 16.6%であり³、女性社長比率や女性起業家の割合についても男女格差が存在している⁴。さらに、WIPO の調査によれば、女性発明者が 1 人以上含まれる日本の出願人の PCT 出願の割合は、20%以下であり、世界的にみても低い⁵。

女性活躍促進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

¹ すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」19-20

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2022_honbun.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

² 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2020」

https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2021/RM311_24.html [最終アクセス日：2024年2月24日]

³ 日本弁理士会「日本弁理士会会員の分布状況」

<https://www.jpaa.or.jp/cms/wp-content/uploads/2023/03/distribution-202301.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁴ 金融庁「スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案」5, 8

https://www.fsa.go.jp/common/about/kaikaku/openpolicylab/dei_startup01.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁵ Gema Lax Martinez, Julio Raffo, Kaori Saito「Identifying the gender of PCT inventors」9-10

https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_econstat_wp_33.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

特許の方が、経済的価値が高いという報告⁶や、ジェンダーダイバーシティが高い企業ほど財務指標も良いことを示唆するデータが複数存在する⁷。

知的財産の領域においても、ダイバーシティの重要性への認識は高まってきており、日本弁理士会は、2021 年度にダイバーシティ推進委員会を創設した。また、WIPO は、知的財産制度への女性の参加に特化した定期会合を 2021 年 4 月から開催している。

以上のとおり、知財分野においてジェンダー・ギャップを解消し、イノベーションを促進することが求められている。

そこで、本調査研究では、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。

⁶ 株式会社日本政策投資銀行「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」

<https://www.dbi.jp/upload/docs/257.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁷ BANK OF AMERICA INSTITUTE「The High Cost of Slow Progress」
<https://institute.bankofamerica.com/content/dam/bank-of-america-institute/sustainability/dei-high-cost-of-slow-progress-april-2022.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

2. 本調査研究の実施方法

(1) 公開情報調査

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、知財エコシステムにおける女性活躍の現状、知財関連団体等における取組、国内外の施策等を把握する目的で、公開情報調査を実施した。

(2) ヒアリング調査

知財エコシステムで活躍する女性人材の実状や組織マネジメントの立場での考え、女性活躍推進に関する潮流等を把握する目的で、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査は、女性研究者、女性知財専門家、企業管理職、知財等関連団体、女性活躍促進分野等、25 者を対象として実施した。

(3) 事例集の作成

主にヒアリング調査結果をもとにして、知財エコシステムで活躍する女性人材の事例および企業等管理職や知財関連団体の取組を中心とした事例集を作成した。

(4) セミナーの開催

知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティに関する情報発信等を目的として、セミナーを開催した。

また、あわせてジェンダー・ギャップ等に関する状況調査を目的として、聴講者を対象としたアンケート調査を実施した。

(5) 委員会における検討

調査研究に関して専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、本調査研究に関して専門的な知見を有する者 5 名で構成される委員会を開催した。

（６）調査結果の分析・とりまとめ

前記（１）～（５）の調査・検討結果を総合的に分析し、報告書としてとりまとめた。

Ⅱ．調査結果

1．知財エコシステムとジェンダーダイバーシティの現状

（１）ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーション

主に公開情報調査を通じて、ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーションに関する調査結果等を整理した。

企業業績については、ジェンダーダイバーシティを推進する企業の方が、そうではない企業と比べて高い傾向にあることが示唆されていた。

また、イノベーションという観点について、例えば特許の経済価値を比較分析する調査が報告されており、発明者に女性が含まれている特許の方が、経済価値が高くなる傾向が示唆されていた。

さらに、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」と考えていた。

（２）知財エコシステムにおけるジェンダーバランス

知財エコシステムにおけるジェンダーバランスの現状を定量的に把握する目的で、研究者や弁理士、弁護士、支援機関（INPIT 知財総合支援窓口）、起業家に占める女性人材の割合を調査した。

研究者については 17.8%、弁理士は 16.6%、弁護士は 19.6%、INPIT 知財総合支援窓口は 13.4%、起業家は 34.2%（新定義に基づいた計算だと 27.7%）という結果が得られた。

（３）知財エコシステムに関連する企業・団体等の取組

我が国企業のうち、なでしこ銘柄に選定されている企業を中心としてジェンダーダイバーシティに関する取組状況を調査した。多くの企業において、制度の整備はもちろんのこと、昨今組織内における文化醸成等を目的とした動きも出てきていることが示唆された。

また、知財エコシステムに関連する団体として、日本弁理士会と一般社団法人日本知的財産協会における取組も調査した。両会において、ジェンダーを含めた

ダイバーシティ推進を目的とした組織が立ち上がり、現在活動を進めている状況であることを確認できた。

（４）日本に対する評価

国際的にみた日本の評価について調査を実施した。ジェンダーダイバーシティに関する代表的な指標であるジェンダー・ギャップ指数（GGI）については、2023年の評価結果として146か国中125位であることが確認された。

また、日本の状況について論じたレポートにおいては、制度整備がされているものの、質的・文化的な側面が不足していることが指摘されていた。

（５）諸外国の状況

諸外国におけるジェンダーダイバーシティ推進の概況を把握する目的で、米国、カナダ、イギリス、フランス、ドイツ、中国を対象として調査を実施した。

諸外国においては、ジェンダーダイバーシティの普及啓発を目的とした活動はもちろんのこと、人材育成に関する取組や、女性人材の活躍機会創出、資金援助等の広範な取組が確認された。

2. 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実態

（１）知財エコシステム内の女性人材

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実態を具体的に把握する目的で、現在知財エコシステムに関連した仕事をしている女性人材に対するヒアリング調査を実施した。

現在の仕事に興味を持った経緯や現在の仕事の魅力、現在の活躍に至るまでにプラスに働いた要素、直面した障壁・課題等について多様な意見が得られている。

（２）組織マネジメントの立場

知財エコシステムに関連する組織でマネジメントの立場で働いている人材を中心にヒアリング調査を実施した。

マネジメントの立場として考えている環境整備の視点や、イノベーションとジェンダーダイバーシティの関係・意義等についての意見を集約した。

3. セミナーの開催

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を周知する目的でセミナーを開催した。

4. 事例集の作成

本調査研究の一環として、知財エコシステムとジェンダーダイバーシティに関連する内容での事例集を作成した。

現在知財エコシステム内で活躍する女性人材の事例と、組織マネジメント的な立場にある人材の考えを掲載した事例を中心として取りまとめた。

5. まとめ

各種調査結果および委員会での検討を踏まえて、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について取りまとめを実施した。

まず、ジェンダーを含めたダイバーシティを推進することは、イノベーションの幅を広げ得るものであるとの考えに立ち、そのような目的意識を持って組織におけるダイバーシティを高めていくことが重要であるとの示唆を得た。

知財エコシステムをそのようなダイバーシティ豊かな環境へとしていくために、多様な人材が知財エコシステムの仕事を知り、興味を持ってもらえるような機会を増強していく必要がある。また、知財エコシステムの中で働く人材がより活躍しやすい環境としていくために、制度だけではなく組織全体としての文化醸成も必要であるとの示唆を得られた。

「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」
委員会名簿

委員長（敬称略）

竹中 俊子

ワシントン大学ロースクール 教授／

慶應義塾大学大学院法務研究科 客員教授

委員（敬称略・五十音順）

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／

一般社団法人日本知的財産協会 常務理事

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

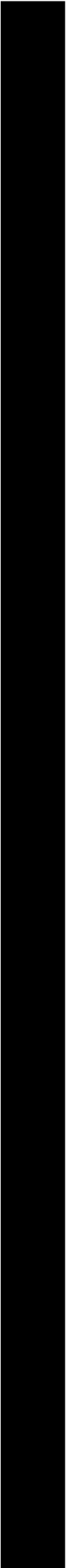
明治大学 情報コミュニケーション学部 准教授

オブザーバー

津幡 貴生	特許庁 総務部 企画調査課 課長
清野 千秋	特許庁 総務部 企画調査課 知的財産活用企画調整官
角張 亜希子	特許庁 総務部 企画調査課 企画班長
馬場 亮人	特許庁 総務部 企画調査課 課長補佐（知財動向班長）
大岩 優士	特許庁 総務部 企画調査課 係員（人材育成係・商標動向係）
松村 貴司	特許庁 総務部 企画調査課 工業所有権調査員
宮岡 真衣	特許庁 総務部 国際政策課 課長補佐（地球規模課題対策担当）
	デザイン経営プロジェクトチーム（D&I チーム）
	チームリーダー
仲川 聡美	特許庁 総務部 国際政策課 国際情報専門官（経済連携班）
	デザイン経営プロジェクトチーム（D&I チーム）

事務局

上野 翼	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
尾島 有美	三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社 女性活躍推進・ダイバーシティマネジメント戦略室 主任研究員
北口 景子	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 研究員・弁理士
江畑 里奈	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 研究員
佐々木 歩	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 研究員



目 次

要約

委員会名簿

I . 調査研究の概要	1
1 . 背景及び目的	1
2 . 本調査研究の実施方法	3
(1) 公開情報調査	3
(2) ヒアリング調査	3
(3) 事例集の作成	3
(4) セミナーの開催	3
(5) 委員会における検討	3
(6) 調査結果の分析・とりまとめ	4
II . 知財エコシステムとジェンダーダイバーシティの現状	5
1 . ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーション	5
(1) 企業業績	5
(2) イノベーション	5
(3) 投資家の視点	7
(4) ダイバーシティ推進に対する企業の意識	8
2 . 知財エコシステムにおけるジェンダーバランス	10
(1) 研究者	10
(2) 弁理士	12
(3) 弁護士	13
(4) 支援機関（INPIT 知財総合支援窓口）	14
(5) 起業家	14
3 . 知財エコシステムに関連する企業・団体等の取組	15
(1) 企業	15
(i) 制度の整備	15
(ii) 文化の醸成	16
(2) 団体	17
(i) 日本弁理士会	17
(ii) 一般社団法人日本知的財産協会（JIPA）	18

4 . 日本に対する評価	18
5 . 諸外国の状況	22
(1) 米国	24
(i) 主な取組主体	24
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	24
(iii) 取組例	27
(2) カナダ	33
(i) 主な取組主体	33
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	33
(iii) 取組例	36
(3) イギリス	39
(i) 主な取組主体	39
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	39
(iii) 取組例	42
(4) フランス	45
(i) 主な取組主体	45
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	46
(iii) 取組例	47
(5) ドイツ	48
(i) 主な取組主体	48
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	48
(iii) 取組例	50
(6) 中国	51
(i) 主な取組主体	51
(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ	51
(iii) 取組例	53
(7) その他	53
III . 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実態	55
1 . 知財エコシステム内の女性人材	55
(1) 調査実施概要	55
(i) 調査対象	55
(ii) 調査内容	55
(2) 調査結果	55
(i) 知財エコシステムで活躍する仕事に興味を持った経緯	55

(ii) 知財エコシステムの構成者として仕事をするものの魅力	58
(iii) 知財エコシステムでの活躍に至る過程で後押しとして機能した要素	64
(iv) 知財エコシステムでの活躍に至る過程で感じた障壁・課題	71
(v) 知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティに必要な要素	75
2. 組織マネジメントの立場	83
(1) 調査実施概要	83
(i) 調査対象	83
(ii) 調査内容	83
(2) 調査結果	84
(i) 環境整備	84
(ii) ジェンダーダイバーシティの意義	87
IV. セミナーの開催	92
1. 開催概要	92
(1) 日時・開催方法	92
(i) 日時	92
(ii) 開催方法	92
(2) プログラム	92
(3) 開催結果	93
(i) 参加者数	93
(ii) アンケート調査結果	94
V. まとめ	98
1. 知財エコシステムにおいてジェンダーダイバーシティを推進する意義	98
(1) 知財エコシステムにとってのジェンダーダイバーシティ	98
(2) 検討課題	99
2. 知財エコシステムのジェンダーダイバーシティ推進に向けた環境整備	100
(1) 知財エコシステムの魅力発信	100
(2) 組織文化の醸成	100
(3) 検討課題	101
資料I セミナーアンケート調査	105
資料II ヒアリング調査	109
資料III 委員会の開催	115

資料Ⅳ 事例集の作成	119
------------------	-----

I . 調査研究の概要

1 . 背景及び目的

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。政府は、これまでに、男女格差を是正するための様々な取り組みを実施してきた。女性版骨太の方針 2022 では、「科学技術・学術分野において男女共同参画を進め、研究・技術開発に多様な視点を取り入れていくことは、ジェンダード・イノベーションの創出にもつながり、重要である。」ことが記載されており⁸、理工系分野への進学を選択する女子学生への支援などの施策を推進している。

近年、日本における女性研究者の割合は穏やかに増加しつつあり、2021 年には、17.8%であるが、欧米の国々と比べてその割合は低い⁹。また、女性弁理士の割合は 16.6%であり¹⁰、女性社長比率や女性起業家の割合についても男女格差が存在している¹¹。さらに、WIPO の調査によれば、女性発明者が 1 人以上含まれる日本の出願人の PCT 出願の割合は、20%以下であり、世界的にみても低い¹²。

女性活躍促進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

⁸ すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（女性版骨太の方針 2022）」19-20

https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2022_honbun.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁹ 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2020」

https://www.nistep.go.jp/sti_indicator/2021/RM311_24.html [最終アクセス日：2024年2月24日]

¹⁰ 日本弁理士会「日本弁理士会会員の分布状況」

<https://www.jpaa.or.jp/cms/wp-content/uploads/2023/03/distribution-202301.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

¹¹ 金融庁「スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案」5, 8

https://www.fsa.go.jp/common/about/kaikaku/openpolicylab/dei_startup01.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

¹² Gema Lax Martinez, Julio Raffo, Kaori Saito「Identifying the gender of PCT inventors」9-10

https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_econstat_wp_33.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

特許の方が、経済的価値が高いという報告¹³や、ジェンダーダイバーシティが高い企業ほど財務指標も良いことを示唆するデータが複数存在する¹⁴。

知的財産の領域においても、ダイバーシティの重要性への認識は高まってきており、日本弁理士会は、2021年度にダイバーシティ推進委員会を創設した。また、WIPO は、知的財産制度への女性の参加に特化した定期会合を 2021 年 4 月から開催している。

以上のとおり、知財分野においてジェンダー・ギャップを解消し、イノベーションを促進することが求められている。

そこで、本調査研究では、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。

¹³ 株式会社日本政策投資銀行「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」

<https://www.dbj.jp/upload/docs/257.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

¹⁴ BANK OF AMERICA INSTITUTE「The High Cost of Slow Progress」
<https://institute.bankofamerica.com/content/dam/bank-of-america-institute/sustainability/dei-high-cost-of-slow-progress-april-2022.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

2. 本調査研究の実施方法

(1) 公開情報調査

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、知財エコシステムにおける女性活躍の現状、知財関連団体等における取組、国内外の施策等を把握する目的で、公開情報調査を実施した。

(2) ヒアリング調査

知財エコシステムで活躍する女性人材の実状や組織マネジメントの立場での考え、女性活躍推進に関する潮流等を把握する目的で、ヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査は、女性研究者、女性知財専門家、企業管理職、知財等関連団体、女性活躍促進分野等、25 者を対象として実施した。

(3) 事例集の作成

主にヒアリング調査結果をもとにして、知財エコシステムで活躍する女性人材の事例および企業等管理職や知財関連団体の取組を中心とした事例集を作成した。

(4) セミナーの開催

知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティに関する情報発信等を目的として、セミナーを開催した。

また、あわせてジェンダー・ギャップ等に関する状況調査を目的として、聴講者を対象としたアンケート調査を実施した。

(5) 委員会における検討

調査研究に関して専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、本調査研究に関して専門的な知見を有する者 5 名で構成される委員会を開催した。

（６） 調査結果の分析・とりまとめ

前記（１）～（５）の調査・検討結果を総合的に分析し、報告書としてとりまとめた。

II . 知財エコシステムとジェンダーダイバーシティの現状

1 . ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーション

本調査研究を実施するにあたり、まずは公開情報を中心として、ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーション¹⁵に関して報告されている内容を整理した。

(1) 企業業績

企業業績に対して、ジェンダーダイバーシティがポジティブな関係を有することを示唆するデータが複数報告されている。

例えば、経営層や管理職に占める女性人材比率の高い企業の方が、そうではない企業と比べて将来の ROE が高い傾向にあるという報告がある¹⁶。

また、経営層に占める女性人材の比率が高い企業の方が、そうではない企業と比べて年平均成長率（CAGR）や企業の利益（EBITDA）が高い傾向にあるという報告もある¹⁷。

さらに、起業という観点で見ても、女性人材が起業したスタートアップ企業は長期的に業績が良く、投資に対する収益率も良好であるとの調査結果も報告されている¹⁸。

これらの結果からも、基本的にジェンダーダイバーシティが企業業績の向上に対してポジティブな効果を発揮し得るものであるという方向で議論が進みつつあるものと考えられる。

(2) イノベーション

ジェンダーダイバーシティについて、特許の経済価値等の視点から分析をした

¹⁵ 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。

¹⁶ BANK OF AMERICA、” Diversity, Equity & Inclusion The High Cost of Slow Progress”（2022）
<https://institute.bankofamerica.com/content/dam/bank-of-america-institute/sustainability/dei-high-cost-of-slow-progress-april-2022.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

¹⁷ BAIN & COMPANY、” Do ESG Efforts Create Value?”（2023）
<https://www.bain.com/insights/do-esg-efforts-create-value/> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

¹⁸ Boston Consulting Group、” Why Women-Owned Startups Are a Better Bet”（2018）
<https://www.bcg.com/publications/2018/why-women-owned-startups-are-better-bet> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

調査が報告されている¹⁹。この調査では研究開発分野に焦点を当て、発明者に男性しか含まれていない特許と、発明者に女性と男性が含まれている特許をその経済価値という観点から比較している。調査結果によれば、多くの業種において後者の特許に関する経済価値の方が高くなったというデータが報告されている。

なお、グローバルで見ると、PCT 出願において発明者に占める女性の割合が増加傾向にあることも報告されており、2022 年時点ではその割合が 17.1%とされている²⁰。

また、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。例えばふだん何気なく活用している技術においても、ジェンダーに対する配慮が不足していることが、様々な研究や事例を通じて明らかにされている。

また、これに関連する内容で、有識者等からは次のようなコメントが得られた。

【有識者等へのヒアリング調査で得られたコメント例】

＜ダイバーシティの意義＞

- ・ 多様性（ジェンダー考慮）が必要な理由としては、「人権の問題」「人口減少への対応」「研究とイノベーションの質の向上」の 3 点が挙げられる。1 点目については、差別解消や少数派の権利拡大の観点、2 点目は世界の中でも特に日本の問題として注目を集めている点、3 点目は多様な人の参画による質の向上という観点であり、社会にとっても恩恵が大きい。（有識者）
- ・ Lee Fleming は、ブレイクスルーを興すようなイノベーションについては、同じ専門性を持つ者だけではなく、組織の枠、専門性の枠を超えた多様なバックグラウンドを持つ人材がチームとなって取り組む方が、単一の専門性を持つ人材のチームよりイノベティブな成果が得られやすいと指摘した。ただ、多様性が高くなると良いことばかりではなく、イノベーションのなかでも重要性が低いとみなされるものも増える。多様性を高めてブレイクスルーを求めていく際、重要性が低いものも増えることを覚悟しておく必要がある。（有識者）

¹⁹ 株式会社日本政策投資銀行、「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」(2016)

<https://www.dbj.jp/upload/investigate/docs/257.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

²⁰ WIPO、「PCT Yearly Review 2023」、38

<https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-901-2023-en-patent-cooperation-treaty-yearly-review-2023.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

- ・ 企業にとっては、女性活躍をはじめとする DEI(Diversity, Equity & Inclusion)の推進はイノベーションの源泉であるとともに、先行き不透明な時代を迎えるなかで、企業のレジリエンスを高めるためにも必要不可欠である。背景には、地政学的リスクや感染症など企業経営における懸念材料の高まりがある。ダイバーシティ推進はイノベーションという「攻め」の観点と、危機対応力の向上という「守り」の観点の双方から重要と考えられる。(組織・団体)

＜ダイバーシティの意義を裏付けるデータ等＞

- ・ 多様性とイノベーションに関しては、日本政策投資銀行が行った分析で、製造業全体では男女の発明者が関わっている特許のほうが、経済的価値が高いという結果がある。また、融合領域研究において、男女双方が著者となっている論文のほうがトップ 10%論文の割合が高い。(有識者)

(3) 投資家の視点

こうしたデータや潮流もあってか、投資家の企業に対する見方にも変化が生じてきている。例えば、我が国の機関投資家を対象とした調査結果²¹によれば、投資判断に際して女性活躍情報を「すべてにおいて活用している」という例が 7.0%、「一部で活用している」という例が 48.4%と報告されている。また、活用の理由として「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」という回答が最も多く、88.7%となっている。

この調査結果からも、企業業績とジェンダーダイバーシティがポジティブな関係を有するものであると投資家も捉えていることが伺え、またこのような観点はコーポレートガバナンス・コードでも言及されているところである。例えば、コーポレートガバナンス・コードの原則 2-4 では「女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保」というタイトルが付されており、その内容として次のようなことが言及されている²²。

²¹ 内閣府男女共同参画局（受託者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）「ジェンダー投資に関する調査研究報告書」（2021）、12-14

https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/pdf/r2gender_lens_investing_research_02.pdf [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

²² 株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」

<https://www.jpx.co.jp/equities/listing/cg/tvdivq0000008jdy-att/nlsgeu000005lnul.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

- ・ 上場会社は、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することは、会社の持続的な成長を確保する上での強みとなり得る、との認識に立ち、社内における女性の活躍促進を含む多様性の確保を推進すべきである。
- ・ 上場会社は、女性・外国人・中途採用者の管理職への登用等、中核人材の登用等における多様性の確保についての考え方と自主的かつ測定可能な目標を示すとともに、その状況を開示すべきである。
- ・ また、中長期的な企業価値の向上に向けた人材戦略の重要性に鑑み、多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべきである。

（出所）株式会社東京証券取引所「コーポレートガバナンス・コード」

また、これに関連する内容で、有識者等からは次のようなコメントが得られた。

【有識者等へのヒアリング調査で得られたコメント例】

<投資家の視点>

- ・ 日本における男女間賃金格差は 21.3%（OECD 平均 12.1%）と、国際的にみても格差が大きく、その是正は大きな課題である。2022 年より 301 人以上の事業主を対象に義務化された「男女の賃金の差異」についての情報公表は意義のある取組であり、投資家も各企業におけるジェンダー格差の可視化・情報開示に注目している。（組織・団体）

<役員となる人材の多様性>

- ・ 上場企業における女性役員数は約 10 年間で 6.2 倍に増加し、女性役員比率も増加傾向にある。ただし、女性は「マーケティング・営業・企画開発」「人事・労務（DEI）」「法務・コンプライアンス」などのポストで役員に就いていることが多く、「技術」「調査・研究開発」などでは非常に少ない。女性が活躍できる部門を拡げ、様々なポストで女性役員が生まれるようにしていく必要がある。（組織・団体）

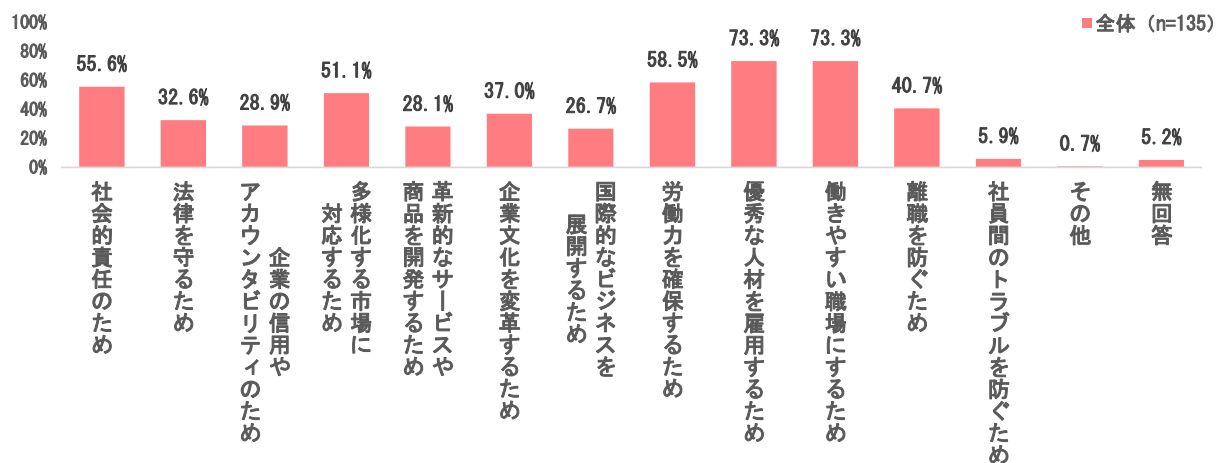
（４） ダイバーシティ推進に対する企業の意識

ここまで整理した調査結果によれば、基本的にダイバーシティを推進することは企業の業績やイノベーションの創出を目的になされるべきものであるとの示

唆が得られている。

この点、企業を対象とした調査結果²³によると、ダイバーシティ推進の目的として「優秀な人材を雇用するため(73.3%)」「働きやすい職場にするため(73.3%)」「労働力を確保するため(58.5%)」「社会的責任のため(55.6%)」という回答が多く、それと比較すると「革新的なサービスや商品を開発するため(28.1%)」という回答は少ない。

図表 II-1 企業におけるダイバーシティ推進の目的



(出所) 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」

²³ 三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社「企業におけるダイバーシティ推進に関するアンケート調査」(2016)

https://www.murc.jp/wp-content/uploads/2022/10/seiken_170629.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

2. 知財エコシステムにおけるジェンダーバランス

ジェンダーダイバーシティと企業業績・イノベーションの関係を前提としつつ、我が国の知財エコシステムにおける女性活躍の状況をまずは定量的な側面から把握する目的で調査を実施した。

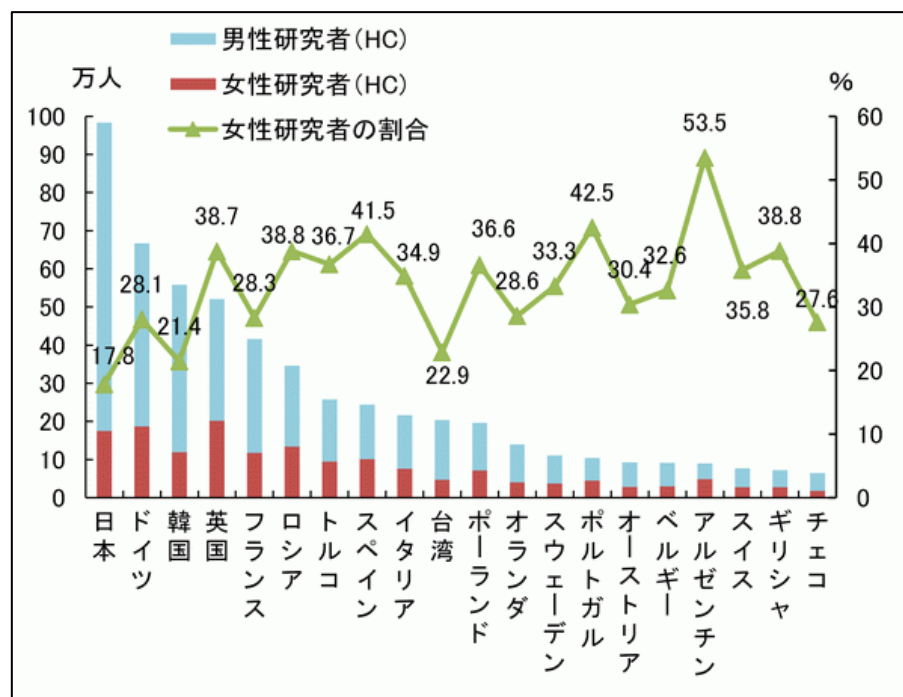
ここでは、具体的に知財エコシステムを構成するプレーヤーとして、研究者、支援者（弁理士・弁護士・支援機関）、起業家を中心として調査した。

（1）研究者

まず、知財エコシステムにおいて新たな知的財産の創出に貢献するプレーヤーとして研究者が挙げられる。

我が国の女性研究者の割合は 2022 年時点で 17.8%となっており、諸外国と比べると低い水準であることが指摘されている²⁴。

図表 II-2 女性研究者比率の国際比較



（出所）文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2023」調査資料-328、2023 年 8 月

²⁴ 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標 2023」調査資料-328（2023）、74 頁
<https://www.nistep.go.jp/research/science-and-technology-indicators-and-scientometrics/indicators> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

また、これに関連する内容で、有識者からは次のようなコメントが得られた。

【有識者へのヒアリング調査で得られたコメント例】

＜教育段階における課題＞

- ・ 初等中等教育のあり方に関しては、国として対処すべき課題である。教科書では、男子が能動的、女子が記録係で静かに描かれているような例が依然としてみられる。こうした「隠れたカリキュラム」²⁵が教科書に含まれていないかチェックする機関がないことも課題である。（有識者）
- ・ 理工系に関しては、数学や理科をどのように教えると女子も楽しめるかという視点が必要だろう。知らず知らずのうちに男子が関心を持ちやすい鉄道や自動車などの素材を使って数学や理科を教えてしまいがちではないだろうか。また、グループワークを行う際は、競争的な展開だけでなく、女子が関心を高めやすいといわれる協働的な授業展開を取り入れる視点も求められる。（有識者）
- ・ 教員がジェンダーに関して学ぶ場がないと、「女の子は理系を目指さなくていい」など悪気なく言ってしまう。教師自身が、この発言がアンコンシャスバイアスだとか、自分自身が持っているのだと気付く機会やチャンスが少なく学校の中で生徒にジェンダーバイアスが植え付けられてしまうため、教員の知識を定期的にアップデートする機会を設ける必要がある。（有識者）

＜教育段階における海外の取組＞

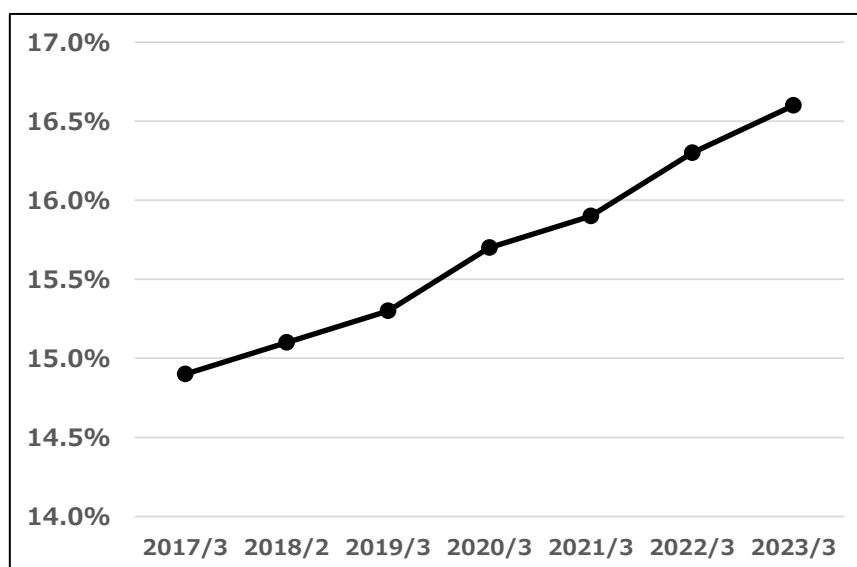
- ・ カナダやアメリカには、ガイドライン（実践的なテキスト）がある。物理に関しては、イギリスの物理学会が提供しているものがある。女子が引き込まれるような方法で物理を教える、要するに教え方を変えようという試み（Girls into Physics: Action Research）である。また、授業の中で物理に関連する職業を紹介していくなど、サイエンスフォーオール、物理学がすべての人のためのものという認識を学校で共有していくなど、具体的な指針が示されている。（有識者）

²⁵ 「隠れたカリキュラム」とは、「教育する側が意図する、しないに関わらず、学校生活を営むなかで、児童生徒自らが学びとっていく全ての事柄」を指す。

(2) 弁理士

次に、知財エコシステムを担う主たるプレーヤーである弁理士のデータを示す。
我が国の女性弁理士の割合は経年的に増加傾向であり、2023 年 3 月時点で 16.6%となっている。

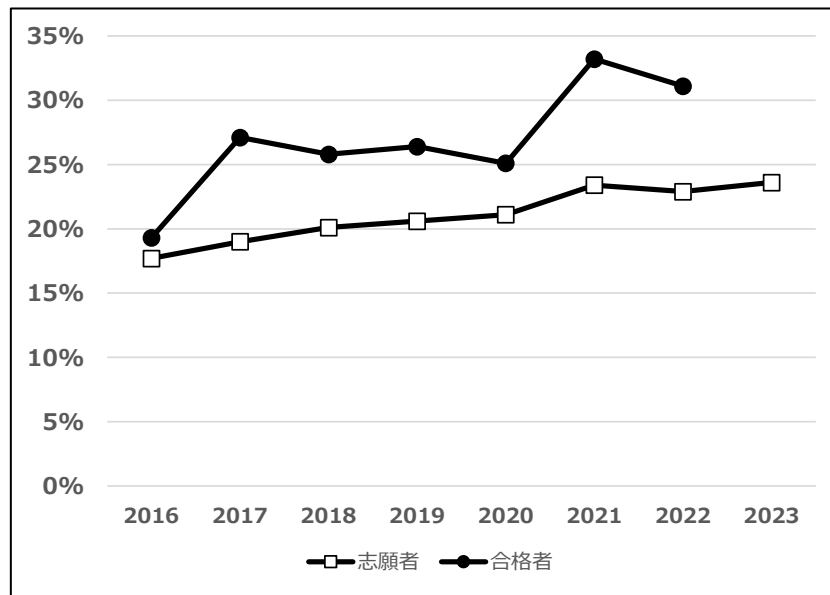
図表 II-3 弁理士の女性比率



(出所) 日本弁理士会「会員分布状況」をもとに作成

なお、弁理士の志願者や合格者に占める女性比率はそれぞれ 23.6%(2023 年)、31.1%(2022 年)となっていることから、女性弁理士の割合は今後も高くなっていくことも推測される。

図表 II-4 弁理士志願者・合格者の女性比率

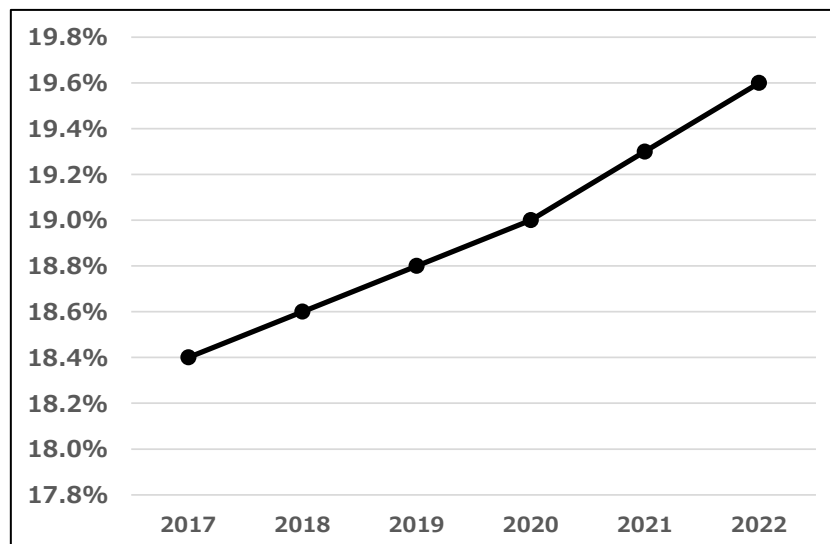


(出所) 特許庁「過去の試験統計」をもとに作成

(3) 弁護士

我が国の女性弁護士比率についても、やはり弁理士と同程度の水準であり、2022年時点で19.6%となっている。

図表 II-5 弁護士の女性比率



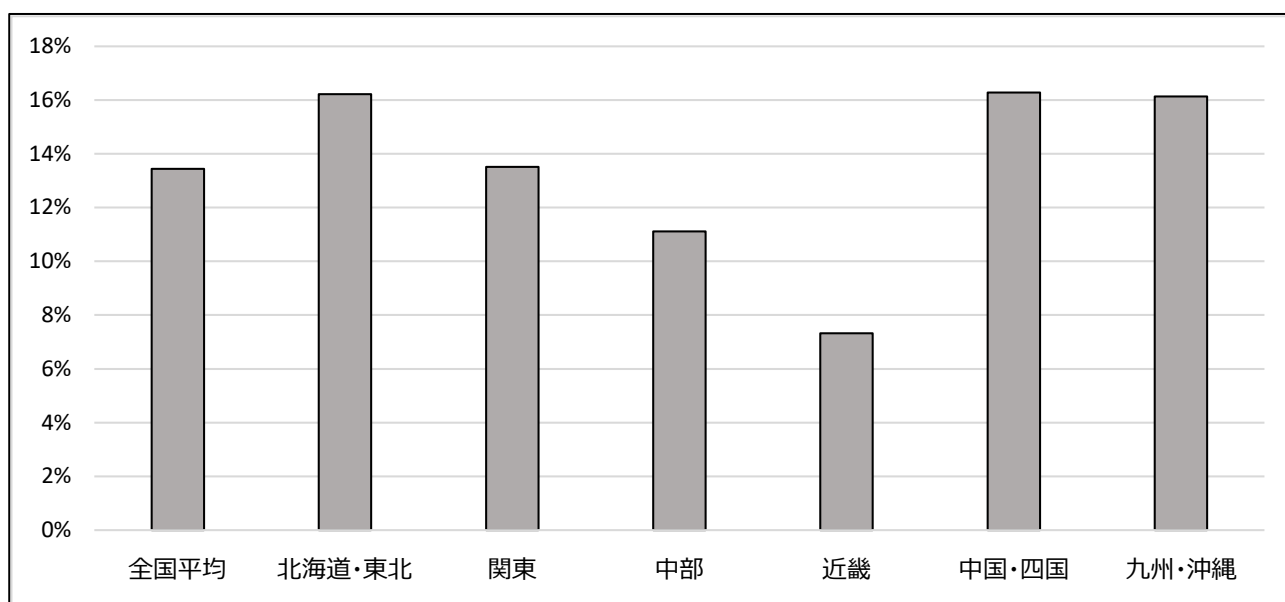
(出所) 日本弁護士連合会「2022年度弁護士白書」をもとに作成

(4) 支援機関（INPIT 知財総合支援窓口）

現在我が国では、全国の中小企業等が抱える様々な経営課題について、知的財産の側面から解決を図る支援窓口「INPIT 知財総合支援窓口」²⁶が設置されており、各都道府県で複数の支援担当者が活躍している。

同窓口の支援担当者に占める女性比率は 13.4%となっている。

図表 II-6 INPIT 知財総合支援窓口の支援担当者に占める女性比率



(出所) INPIT 知財総合支援窓口の Web ページをもとに作成(2023 年 9 月時点)

(5) 起業家

起業家に占める女性比率は、2017 年時点で 34.2%になっている。(この数値は旧定義に基づくものであり、新定義に基づくとは 27.7%となる)²⁷

なお、第 5 次男女共同参画基本計画における成果目標(2025 年)では、女性の起業家比率として 30%以上という目標が掲げられている²⁸。

²⁶ 独立行政法人工業所有権情報・研修館「知財総合支援窓口 知財ポータル」

<https://chizai-portal.inpit.go.jp/> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

²⁷ 内閣府男女共同参画局「令和 5 年版男女共同参画白書」(2022)

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdfban.html [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

²⁸ 内閣府男女共同参画局「第 5 次男女共同参画基本計画 成果目標一覧」(2020)

https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/mokuhyo.pdf [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

3. 知財エコシステムに関連する企業・団体等の取組

ここまで整理した内容を踏まえながら、現在知財エコシステムに関連する企業や団体が推進している取組について公開情報調査を実施した。

企業については、主に理工系企業を対象とし、かつ「なでしこ銘柄」に選定された実績があるところの WEB サイトを中心に調査した。

(1) 企業

各社の WEB サイトを調査したところ、大きく「制度の整備」という観点と、「文化の醸成」という観点で昨今取組が始まっているという示唆を得られた。

(i) 制度の整備

この点については、従前より取り組まれているものであると推察されるが、改めて各社の取組を次のように整理した。

図表 II-7 なでしこ銘柄に選定された実績のある理工系企業が整備している制度（例）

制度の構築	出産・育児	✓ 産休・育休から早期に復職した女性社員への金銭サポート制度の導入 ✓ 事業者内保育所や提携保健所の整備 ✓ 保育所及びベビーシッターの利用料補助制度 ✓ 育児休業法で定められた期間以上の休業・時短勤務利用可能期間の設定、及び子の看護休暇の有給設定
	出産・育児以外	✓ 不妊治療及び更年期症状による休職制度の導入 ✓ 不妊治療費の補助制度の導入 ✓ 婦人科産業医による女性の健康相談窓口の設置 ✓ 海外転勤帯同休職制度の導入 ✓ 出産・育児・配偶者転勤による転居などを理由とした退職者の再雇用制度の導入 ✓ テレワーク制度、コアタイムなしのフレックス制度、及び時間単位有給休暇制度等の導入

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」に選定された企業を中心に国内理工系企業の Web ページをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

特に出産・育児関連の制度は従前より整備してきたところが多いものと推察されるが、例えばベビーシッター利用料補助制度等の拡充も確認される。

また、出産・育児以外の制度についても多様な仕組みの導入が広がりつつあることも確認される。

(ii) 文化の醸成

こうした制度の整備だけでなく、全社的にジェンダーダイバーシティを推進していくための文化醸成的な側面での取組も複数確認された。

図表 II-8 なでしこ銘柄に選定された実績のある理工系企業が文化醸成的な側面で実施している取組（例）

文化の醸成	女性社員のモチベーション向上	【育成】 ✓ 管理職以下の女性社員に対するキャリアの振り返りや今後のキャリア形成につながるイベントの開催 ✓ 管理職候補者及び管理者の個別育成（上司だけでなく、経営層が育成に関わる企業あり） 【ロールモデル・マップの提示】 ✓ ロールモデルによる体験談の発信、女性リーダーのキャリアに関するパネルディスカッションの開催 ✓ 妊娠発覚から復職までのロードマップ提供、産休・育休を控えた女性社員及び配偶者の出産を控える男性社員を対象としたセミナー開催 ✓ 将来的に産休・育休取得を踏まえたキャリアプランを考える社員を対象としたセミナー開催 【仲間作り】 ✓ 社内外ネットワーキングの構築
	周囲の意識変革	【全体向け】 ✓ アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）研修の実施 ✓ D&Iに関する動画・コラムの配信及びeラーニングの実施 ✓ 育休の理解の促進を目的とした情報を毎月発信 ✓ 産休/育休ハンドブックに、男性社員・上司向けのメッセージや情報を記載 ✓ 「女性社員の長期的なキャリア形成の支援強化」「ワークライフバランスの実現」「多様なワークスタイルの確立」などにおいて模範となる取り組みを表彰 ✓ 育休、時短・在宅勤務等を利用する社員が所属する部署の全員に対して加点評価をする評価制度の導入 【上司向け】 ✓ イクボス（「育児」と「ボス」とを組み合わせた造語であり、部下や同僚のワークライフバランスの向上を目指し、個人のキャリアを応援する上司）企業同盟への加盟 ✓ 全管理職を対象としたイクボス検定の実施 ✓ 産休・育休を控えた社員、産休・育休から復職した社員、及び将来的に産休・育休取得を踏まえたキャリアプランを考える社員を部下に持つ上司を対象としたセミナー・座談会の開催 ✓ 社内・社外リーダーへのインタビューや調査結果に基づいて作成されたリーダー向けD&I推進ガイドブックの発行及びワークショップの開催 【男性向け】 ✓ 育児関連制度を利用した男性社員が体験談を語るイベントの開催

（出所）令和4年度「なでしこ銘柄」に選定された企業を中心に国内理工系企業のWebページをもとに三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社作成

まず、女性人材のモチベーション向上を企図したような取組が確認された。例えば、キャリア形成や育成に関する取組や、女性人材のロードマップを発信する取組、社内外のネットワーク構築に関する取組が確認されている。

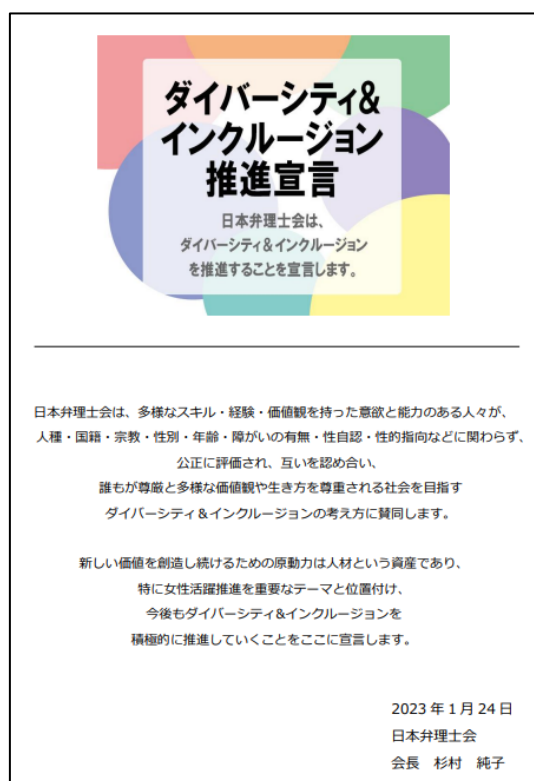
また、女性人材だけでなく、その周囲の意識改革を企図したような取組も確認された。例えば、全社を対象としたアンコンシャスバイアスに関する研修を開催している例や、上司向けの研修実施、男性人材の育児休業取得推進に向けた取組等が確認されている。

(2) 団体

(i) 日本弁理士会

日本弁理士会については、令和3年度に「ダイバーシティ推進委員会」を発足させ、現在は「D&I推進委員会」という名称で活動を展開していることが確認された。この過程で、2023年1月24日には、組織として「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を発出している²⁹。また、令和5年度の事業計画においても、ダイバーシティの推進が取り上げられており、具体的には「ダイバーシティの推進については、“D”（ダイバーシティ：多様性）のみではなく、“I”（インクルージョン：受け入れて活かすこと）についても重要な事項であると受け止め、多様な人材が、組織において尊重され、能力を発揮できる環境づくりの構築」³⁰を目指していく旨が記載されている。

図表 II-9 日本弁理士会が発出した宣言



²⁹ 日本弁理士会「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」（2023）

https://www.jpaa.or.jp/cms/wp-content/uploads/2023/01/declaration_20230124.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

³⁰ 日本弁理士会「令和5年度事業計画」

<https://www.jpaa.or.jp/cms/wp-content/uploads/2023/05/business-plan2023.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

(出所) 日本弁理士会「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」

また、日本弁理士会においては、活動開始に際して弁理士を対象としたアンケート調査を行い、その結果を公開している³¹。具体的には、女性弁理士と男性弁理士の活動環境を比較分析したものになっており、所属先の女性比率や収入、育休制度の整備状況、活動内容等についての比較分析がされている。

(ii) 一般社団法人日本知的財産協会 (JIPA)

JIPA についても、やはりダイバーシティをテーマにした組織が立ち上がっており、DE&I Society ワーキンググループという名称での活動が進められている。

同会として、WIPO が「女性と知財—イノベーションと創造性を加速する力」というテーマで主催するイベントに動画でメッセージを提供したり³²、日本弁理士会が主催する「知財業界の D&I 推進シンポジウム～日本経済の持続的成長のために～」(共催：JIPA、WIPO 日本事務所)でパネリストとして参加したりする³³等、知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティ関連の活動へ積極的に参加して貢献している。

特に、日本弁理士会とは上記以外でも意見交換の場を設ける³⁴等、連携して知財エコシステムにおけるダイバーシティ推進に向けた協働体制を整備している。

なお、JIPA におけるダイバーシティ推進の取組は、同会の機関紙「じぱ」でもクローズアップされている³⁵。

4. 日本に対する評価

ここで、国際社会における日本の立ち位置を調査した結果を整理する。国際的な評価という観点では、まず世界経済フォーラムが毎年発表する「ジェンダー・

³¹ 令和3年度ダイバーシティ推進委員会調査・研究グループ「日本弁理士会におけるダイバーシティに関するアンケート調査報告書」パテント 2022、Vol.75、No.6

<https://jpaa-patent.info/patent/viewPdf/3996> [最終アクセス日：2024年2月24日]

³² 一般社団法人日本知的財産協会 WEB サイト

https://www.jipa.or.jp/katsudou/kokusai_katsudou/230406_DE_and_I.html [最終アクセス日：2024年2月24日]

³³ 一般社団法人日本知的財産協会 WEB サイト

https://www.jipa.or.jp/jyohou_hasin/sympo/230602_dei_symposium.html [最終アクセス日：2024年2月24日]

³⁴ 一般社団法人日本知的財産協会 WEB サイト

https://www.jipa.or.jp/katsudou/kokusai_katsudou/231003_dei.html [最終アクセス日：2024年2月24日]

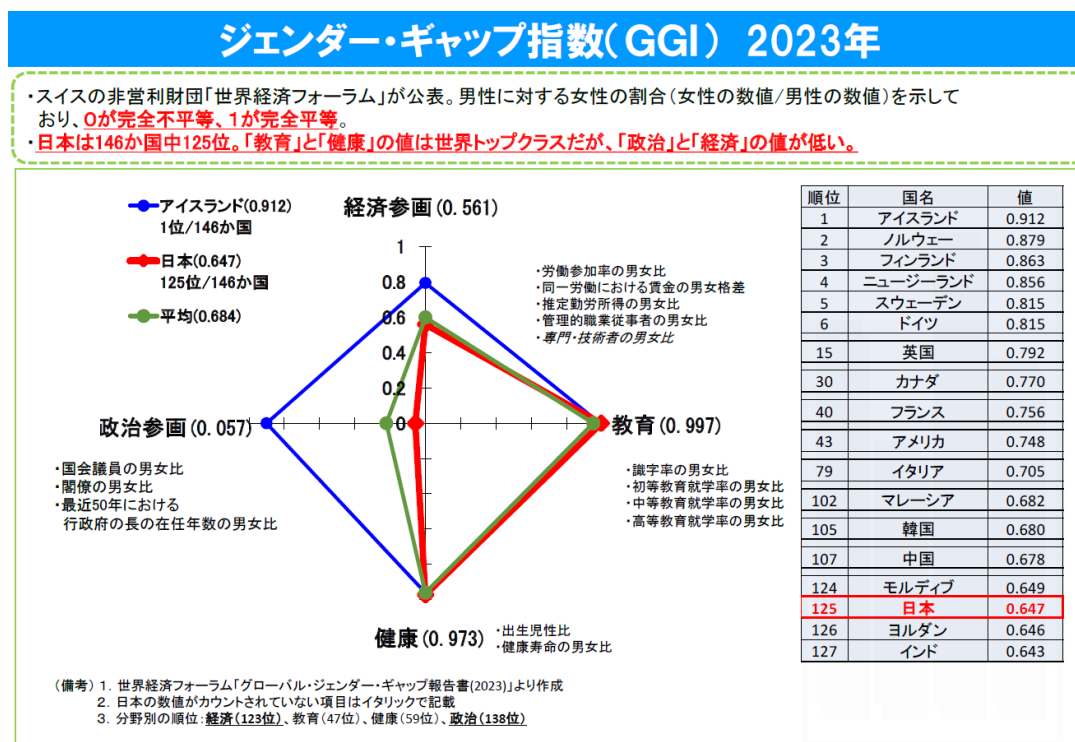
³⁵ 一般社団法人日本知的財産協会 WEB サイト

https://www.jipa.or.jp/kikansi/jipa/pdf/2023_Autumn.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

ギャップ指数（GGI）」が注目されることが多いが、2023 年の評価では日本は 146 か国中 125 位とされている³⁶。

この要因についても言及されており、日本は教育や健康の領域では男女でほとんど格差がみられないものの、政治と経済の領域における評価が低く、そのため全体としての評価が下がっていることが指摘されている³⁷。

図表 II-10 日本のジェンダー・ギャップ指数（2023 年）



(出所) 内閣府男女共同参画局 WEB サイト

これとは別で、グローバルおよびアジア地域と比較した日本のジェンダーバランスに言及した報告も確認されており、経営層だけでなく管理職、従業員まで含めて、全ての項目においてグローバルおよびアジア地域と比較して低いスコアであることが指摘されている³⁸。

加えて、日本のジェンダーダイバーシティに言及した論文では、制度については手厚く整備されているものの、文化的な側面が障害となり、日本企業がジェン

³⁶ World Economic Forum, "Global Gender Gap Report 2023"

<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/> [最終アクセス日: 2024 年 2 月 24 日]

³⁷ 内閣府男女共同参画局 WEB サイト

https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html [最終アクセス日: 2024 年 2 月 24 日]

³⁸ EQUILEAP, "GENDER EQUALITY GLOBAL REPORT & RANKING · 2023 EDITION"

https://equileap.com/wp-content/uploads/2023/03/Equileap_Global_Report_2023.pdf [最終アクセス日: 2024 年 2 月 24 日]

ダーダイバーシティの恩恵を受けられていないことを指摘するものもあった³⁹。具体的には、以下に記載する指摘がされている。

“Take Japan, for instance. It has some of the most generous parental and homecare leave policies globally, but also suffers from stiffly-patriarchal work cultures. So, we found countries like Japan do not much benefit as much from gender diversity when compared with firms in places like Western Europe that have more cultural acceptance.”

(出所) Stephen Turban, Dan Wu, and Letian (LT) Zhang “Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive”, Harvard Business Review

また、これに関連する内容で、有識者からは次のようなコメントが得られた。

【有識者等へのヒアリング調査で得られたコメント例】

< 制度と組織文化 >

- ・ 30～40 年前と比べれば、特に制度面は改善してきたが、実際に活用されているかどうかはわからない。制度を作る側は、制度があるので使ってくださいといっても、使う側がその機会を使いにくければ「空っぽの機会」であろう。場合によっては新たに制度を設けなくても、すでにある制度を十分活用できれば、女性ももっと活躍できるし、男性も変わるように思う。(有識者)
- ・ 「組織」や「知識」に関する取組が、日本では不十分である。海外では、組織を変える取組として、少し前はアンコンシャスバイアスチェックが流行したようだが、テストされる・チェックされるというのが嫌悪感を抱かれてしまい、あまり行われなくなっている。(有識者)
- ・ 日本でも数値の改善は目標を設定して取り組んでいるが、女性だけでなく、男女ともにワーク・ライフ・バランスを保ちながら仕事ができる環境がなければ、女性の管理職を増やそうといっても実現しない。育休を取得する人を増やすだけでなく、周囲への影響も考えて会社の仕組みを考えなければ、弊害が起きてしまう。そうした環境整備とあわせて取り組む必要がある。(有識者)
- ・ 組織風土を変えずに数値目標だけ改善しようとする、従来の男性並みに

³⁹ Stephen Turban, Dan Wu, and Letian (LT) Zhang “Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive”, Harvard Business Review (2019)

<https://hbr.org/2019/02/research-when-gender-diversity-makes-firms-more-productive> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

バリバリと働くような女性や、リーダーシップが強すぎる女性だけが昇進するような環境として見られてしまい、若い世代から「私はああはなりたくない」という反応が出る。組織風土が変わらないと、次の世代が続かないだろう。(有識者)

- ・ 日本でも若い男性では育休取得者が増えるなど変化がみられる。男性自身が身近なロールモデルとなって若い人に伝えていくことがよいのではないか。(有識者)
- ・ 評価の基準を見直すことも必要である。大学では女性教授が少ないが、教育機関という観点から次世代育成に対する実績・意向や、研究の将来性を基準にすると、女性が昇任する割合が変わるだろう。評価基準が従来のやり方であれば、男性の方が早く昇任しやすい。例えば、出産・育児にかかった年数を差し引いて業績を評価する、論文の本数だけで評価することも見直していく必要がある。従来の枠組みを変えずに女性だけ増やそうとすると、割合や人数といった数合わせに陥りやすい。(有識者)
- ・ 日本の女性活躍の状況は徐々に改善の傾向にあるが、他国と比べて改善のスピードが遅く、ジェンダー・ギャップ指数(GGI)の順位も相対的に低下している。取組のスピード感を高めるためには、各組織で目標を定め、リーダーが目標に対するコミットメントや多様性の価値を継続的に発信することが求められる。組織内で目標設定する際には、「確実に達成できる見込みがないのに、目標として掲げるのはどうなのか」という議論が出てきがちである。そうではなく、「高い目標を掲げるからこそ取組のスピードを加速させることができるのだ」と考える必要があるだろう。(組織・団体)
- ・ アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)は企業の文化や風土、マインドに関わっており、非常に根深い問題である。年齢や性別などを問わず、あらゆる属性の人に対して、意識変革と行動変容に向けた働きかけが重要である。(組織・団体)

<性別にかかわらず誰もが活躍できる環境の整備>

- ・ 日本では選択的夫婦別姓制度が認められておらず、ビジネスでは結婚後も通称利用をするケースがみられる。しかし、研究者は論文や特許取得時に戸籍上の氏名が必須のため、改正時に旧姓時代の研究論文の実績が認識されないなど、旧姓が使用できないことでキャリアの分断や不利益が生じ得る。また、海外出張でパスポートの戸籍名と旧姓(通称)が異なることで、訪問先の施設や宿泊先の利用を断られるといったトラブルもある。通称の

利用は単に不便ということにとどまらず、このような実務上の弊害があることをふまえ、選択的夫婦別姓制度の導入を検討・推進していく必要がある。(組織・団体)

<日本に対する評価>

- ・ 国内では、2024 年度に工学系の新しい学部が多数新設される予定で、情報・データへのシフトや、共創、デザイン重視の流れがみられる。さらに、工学部では入試女子枠を多数の大学が導入している。女子枠の必要性について、ある大学の学長は大学の工学が社会に貢献してこられなかったことへの反省から研究のやり方を抜本的に変えなくてはいけない、男性ばかりの空間でイノベーションを生むことはできず、思い切ったことをしないと閉塞感を打ち破れないと話している。(有識者)
- ・ 2008 年頃から女子中高生理系進路選択支援事業が行われているが、それ以降も大学に進学した女子が理工系を選択する割合は低いままである。大学でどの分野を先行するかはその後の進路にも影響が大きいいため、そこが改善されないと厳しい。(有識者)
- ・ SDGs の達成状況について、日本は一貫して「教育」が達成済み(最高評価)、「ジェンダー」「気候変動への対応」の 2 項目が大幅な改善が必要(最低評価)と指摘されている。このうち、気候変動への対応は他国もほとんどができていないといわれるが、ジェンダー平等を指摘されているのは OECD38 か国中、3 か国だけである。日本は SDGs の観点で、強みは教育、弱みはジェンダー平等といえる。(有識者)

5. 諸外国の状況

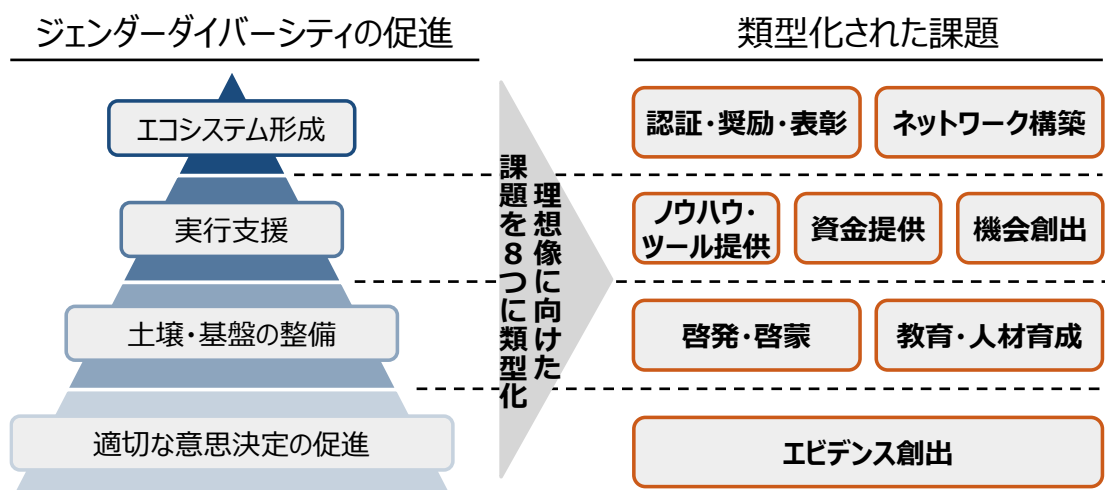
諸外国におけるジェンダーダイバーシティの動向を把握する目的で、米国、カナダ、イギリス、フランス、ドイツ、中国の取組を調査した。具体的には、各国の政策や関連団体等の取組を各組織の WEB サイトおよび文献等を中心として調査した。

調査結果の整理に際しては、取組主体を政府機関係とそれ以外(コンソーシアム系組織)に分け、取組のねらいをイノベーション全般と知財関連に分けて行うことを試みた。

また、各取組主体がねらいとしているテーマは様々であったが、今回それらの比較を容易にすることを目的として、テーマを「エビデンス創出」「啓発・啓蒙」

「教育・人材育成」「ノウハウ・ツール提供」「資金提供」「機会創出」「認証・奨励・表彰」「ネットワーク構築」という分類で整理を試みた。なお、あくまでも公開情報調査の範囲で確認した内容を整理しているに留まるため、各取組主体の活動を全て網羅して表現できているわけではないことに留意を要する。

図表 II-11 各取組主体の対象テーマを整理する際に意識した視点

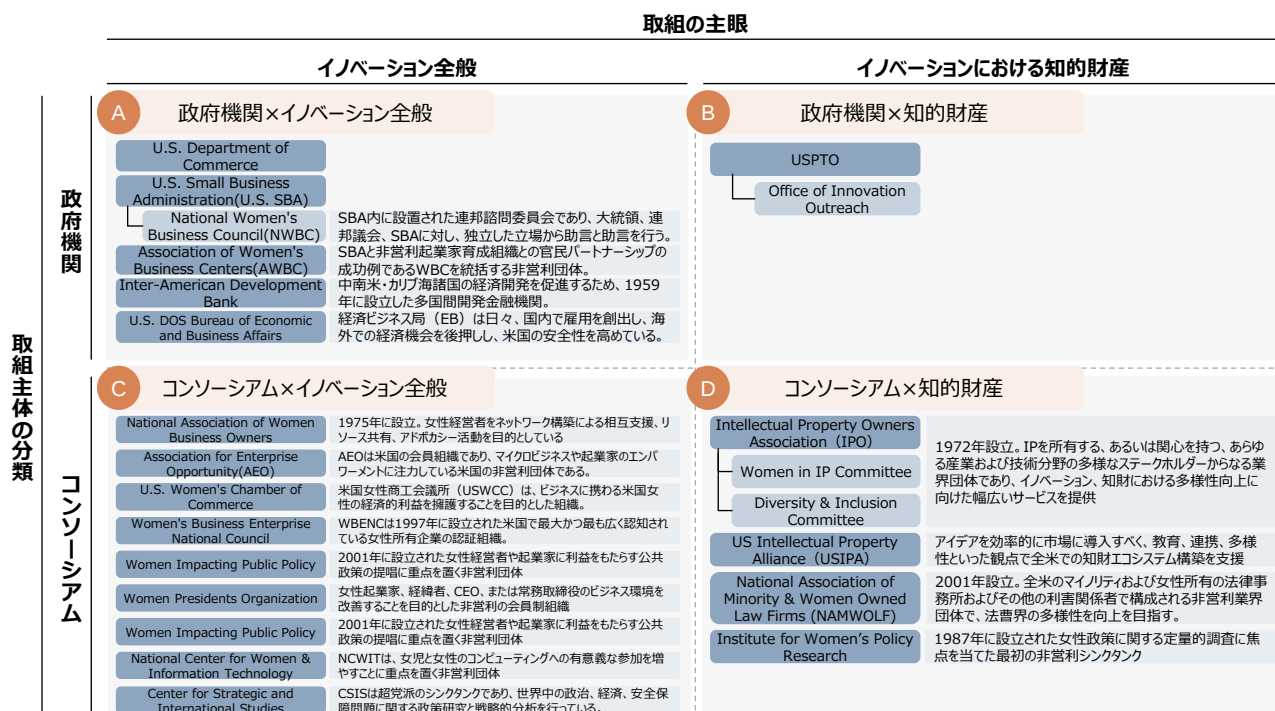


(1) 米国

(i) 主な取組主体

米国について調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-12 米国のジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



（出所）各主体のWEBサイトをもとに三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社作成

(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

米国について調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

① 政府機関×イノベーション全般

米国ではイノベーション全般をねらいとした政府機関系の主体による取組が多く見られる。例えば、起業家を対象とした U.S.SBA（Small Business Administration）の取組や、次世代という観点で学生を対象とした U.S. Department of Commerce による STEM 教育関連の取組も見られる。

図表 II-13 米国におけるイノベーション全体を対象とした政府機関系による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型									
			間接的な影響	直接的な影響								
主体			代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1	U.S. SBA	ASCENT	起業家									
A-2	U.S. SBA	Women-owned businesses	起業家									
A-3	全国女性ビジネス協議会(NWBC)		起業家									
A-4	女性ビジネスセンター協会(AWBC)		起業家									
A-5	米州開発銀行 (Inter-American Development Bank)	Gender Diversity, Innovation, and Open Innovation in the Caribbean Region	周囲の環境									
A-6	米国内務省経済ビジネス局 (U.S. DOS Bureau of Economic and Business Affairs)	Providing Opportunities for Women's Economic Rise(POWER)	起業家									
A-7	U.S. Department of Commerce	Select Global Women in Tech (SGWIT)	起業家									
A-8	U.S. Department of Commerce	Department of Commerce Women in STEM (DOC WSTEM)	予備軍となる学生、周囲の環境									

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

※タイトルや具体名のついていない取組のない主体の活動は「代表的な取組」の欄を空白としている。(以下同様)

②政府機関×知財関連

知財関連に対象を絞ると、USPTO による取組が複数確認される。その対象は幅広く、発明者だけでなく起業家や学生等、知財エコシステムの構成者もしくはその予備軍向け等が確認される。

図表 II-14 米国における知財関連を対象とした政府機関系による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型								
			間接的な影響	直接的な影響							
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
B-1	USPTO Office of Innovation Outreach	Women's Entrepreneurship Symposium event series(WES)	起業家、予備軍となる学生等								
B-2	USPTO	Council for Inclusive Innovation (CI2)	発明者、起業家								
B-3	USPTO	Study of Underrepresented Classes Chasing Engineering and Science Success (SUCCESS) Act of 2018	起業家、発明者、周囲の環境								
B-4	USPTO	Progress and Potential: 2020 update on U.S. women inventor-patentees	周囲の環境								
B-5	USPTO	Empowering Women's Entrepreneurship	起業家								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

③ コンソーシアム系機関×イノベーション全般

米国におけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、多様な活動が確認される。

例えば、女性政策研究所（Institute for Women's Policy Research）では、ジェンダーダイバーシティの環境整備に関する啓蒙活動等に取り組んでいるほか、複数の組織が女性起業家を対象とした啓蒙活動、人材育成、機会創出等に取り組んでいる。

図表 II-15 米国におけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型								
間接的な影響		直接的な影響									
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
C-1	企業機会均等協会 (Association for Enterprise Opportunity)		起業家								
C-2	全米女性経営者協会(NAWBO)		起業家								
C-3	米国女性商工会議所 (U.S. Women's Chamber of Commerce)		起業家								
C-4	Women Impacting Public Policy		起業家								
C-5	Women Presidents Organization		起業家								
C-6	女性政策研究所 (Institute for Women's Policy Research)	Innovation and Intellectual Property among Women Entrepreneurs	周囲の環境								
C-7	女性政策研究所 (Institute for Women's Policy Research)	The Need to Increase Gender Diversity in Innovation and Patenting Testimony	周囲の環境								
C-8	戦略国際問題研究所 (Center for Strategic and International Studies)	Untapped Innovation?	周囲の環境								
D-9	Women's Business Enterprise National Council (WBENC)		起業家								
C-10	National Center for Women & Information Technology		予備軍となる学生、発明者・研究者、周囲の環境、起業家								

（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

④ コンソーシアム系機関×知財関連

これらの機関の取組について、対象を知財関連に絞ると、やはり複数の取組が確認される。

その代表的な組織として知的財産所有権協会（IPO）があり、同会内に設置されている Women in IP Committee や Diversity & Inclusion Committee が中心的な役割を担っていることがわかる。

図表 II-16 米国における知財関連を対象としたコンソーシアム系機関による
取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型							
		間接的な影響	直接的な影響							
主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス 創出	啓発・啓蒙	教育・人材 育成	ノウハウ・ ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・ 表彰	ネットワーク 構築
D-1 IPO (知的財産所有権協会) Women in IP Committee	Diversity in Innovation Toolkit	発明者・研究者、企業 知財部								
D-2 IPO (知的財産所有権協会) Women in IP Committee	Law Firm COMPLEMENT to Diversity in Innovation Toolkit	弁理士・弁護士、支援 者・コンサルタント、VC・ 金融機関								
D-3 IPO (知的財産協会) &USIPA (米国知的財産連盟)	Diversity Pledge	研究者・発明者								
D-4 IPO (知的財産協会) Diversity & Inclusion Committee	A Practical Guide to Diversity & Inclusion in the Legal Profession Version 3.0	弁理士・弁護士、企業 知財部								
D-5 全米マイノリティ&女性 経営法律事務所協会 (NAMWOLF)	INTELLECTUAL PROPERTY PRACTICE AREA COMMITTEE	弁理士・弁護士								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(iii) 取組例

①USPTO : Council for Inclusive Innovation (CI2) ⁴⁰

主に発明者、起業家を対象とした取組である。CI2 は、USPTO が 2018 年に行った SUCCESS Act 調査と 2019 年に議会に提出された報告書の提言 (Progress and Potential) から生まれた取組である。これら報告書では、発明者、起業家、イノベーション・リーダーとして、女性等のイノベーションへの参加が少ないグループの参加を増やすための国家戦略策定を支援する、産業界・学界・政府のリーダーからなるハイレベル協議会の設立が奨励されていた。CI2 による具体的な取組として、以下が挙げられる。

- ・ イノベーション・インターンシップ・プログラム：コミュニティカレッジや大学生に実践的なトレーニングを提供する有給インターンシップを設立するのを支援
- ・ 初回申告者迅速審査パイロット・プログラム：初回出願者に迅速な審査と特許性の早期表示を提供するプログラム。特許のビジネス利用を促進する狙いがある。
- ・ ロースクール・クリニック認定プログラム：発明者や中小企業経営者に無料で法的サービスを提供する 60 以上のクリニックが参加

⁴⁰ USPTO 「Council for Inclusive Innovation (CI2)」 WEB サイト
<https://www.uspto.gov/initiatives/equity/ci2> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

- ・ 特許プロボノ・プログラム無料特許法律支援：独自運営される地域プログラムの全国ネットワークで、ボランティアの弁理士や代理人と、経済的に余裕のない発明者や中小企業をマッチングし、特許保護を確保するための無料の法的支援を提供

② USPTO : Study of Underrepresented Classes Chasing Engineering and Science Success (SUCCESS) Act of 2018⁴¹

主に発明者、起業家を対象とした取組であり、周囲の環境整備等を目的とした取組である。この取組を通じて、以下の内容を含む調査報告書を作成・公開している。

- ・ 女性、マイノリティ、退役軍人が取得した特許数と、これらの人々が取得する特許数を増やすことの利点、そしてこれらの人々が所有する中小企業について、一般に入手可能な公開データを特定する。
- ・ 起業活動への女性、マイノリティ、退役軍人の参加を促進し、特許を申請・取得する女性、マイノリティ、退役軍人の数を増やす方法について、立法上の提言を行う。

また、調査結果として次の内容が報告されている。

- ・ 特許制度における女性、マイノリティ、退役軍人の参加率に関する公開情報は限定的かつこれらに焦点を当てた研究は非常に少ない。そのため、特許制度における女性、マイノリティ、退役軍人の参加率を決定するための追加情報が必要。
- ・ 本報告書は、女性、マイノリティ、退役軍人の発明者、特許権者および起業家としての参加を増やすための USPTO の 6 つの新たな取り組みと 5 つの政策提言のリストで締めくくられている。

⁴¹ USPTO 「Study of Underrepresented Classes Chasing Engineering and Science Success (SUCCESS) Act of 2018」 WEB サイト

<https://www.uspto.gov/ip-policy/legislative-resources/successact> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

図表 II-17 Study of Underrepresented Classes Chasing Engineering and Science Success (SUCCESS) Act of 2018 報告書で整理された提言

USPTOの6つの取組み		5つの政策提言	
1 共同知的財産(IP)プログラム	2 表彰プログラム	1 USPTOの情報収集権限の強化	
3 包括的なイノベーションのための協議会の設立	4 青少年および教師向けのUSPTO教育支援プログラムの拡大	1 連邦政府機関間のデータ共有と協力の権限強化	
5 労働力開発	6 教育者のための専門能力開発IPTレーニングの増加	1 関連する連邦補助金プログラムの目的/範囲の拡大	
		1 硬貨と郵便切手の記念シリーズの作成・流通による国民意識の向上	
		1 発明家／起業家を特集した国立博物館での展示を支援	

③ USPTO : Progress and Potential: 2020 update on U.S. women inventor-patentees⁴²

2017 年から 2019 年までの 3 年間の新しいデータを用いて、米国特許商標庁 (USPTO) の 2019 年版米国女性発明者特許権者に関する報告書「Progress and Potential」を更新したものである。

調査結果として、以下の内容がレポート内で言及されている。

- ・ 少なくとも 1 人の女性発明者がいる特許の数は、2016 年の 20.7% から 2019 年末までに 21.9% に増加
- ・ 女性発明者率は、2016 年の 12.1% から 2019 年には 12.8% に増加
- ・ 発行済み特許の新規発明者に占める女性の割合は、2016 年の 16.6% から 2019 年には 17.3% に増加
- ・ 5 年以内に再び特許を取得して活動を続ける女性発明者の数における男女格差は縮小している。2014 年の新規発明者では、今後 5 年以内に再び特許を取得した女性は 46% であったのに対し、男性は 52% であった (2019 年まで)

④ IPO (知的財産所有権協会) Women in IP Committee: Gender Diversity in Innovation Toolkit⁴³

女性や多様な社員の保有する技術的なスキルや知識は、男性社員と同じ割合で特許化されておらず、組織が技術的労働力を十分に取り込めていない可能性が示唆されている。本ツールキットでは、女性がイノベーションを促進、特許取得するために組織が実行できる 4 つのステップを解説している。

⁴² USPTO 「Progress and Potential: 2020 update on U.S. women inventor-patentees」
<https://www.uspto.gov/sites/default/files/documents/OCE-DH-Progress-Potential-2020.pdf> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

⁴³ Intellectual Property Owners Association 「GENDER DIVERSITY IN INNOVATION TOOLKIT」
<https://ipo.org/index.php/gender-diversity-in-innovation-toolkit/> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

具体的には、イノベーション・プロセスにおける男女平等を達成するためのステップを4つの視点で整理し、各プロセスの要点を記載している。なお、4つのステップは、①意識向上と支援、②根本原因の発見、③短期及び中長期的なプログラム開発、④プログラムの起動と監視と表現されている。

また、上記の4つのステップは一度だけ実行されるのではなく、繰り返し実行されることが重要だとも述べられている。

⑤IPO（知的財産所有権協会）Women in IP Committee：Law Firm COMPLEMENT to Diversity in Innovation Toolkit⁴⁴

Law Firm Complement は、クライアントが「Diversity in Innovation Toolkit」に精通し、より簡単に移行できるよう、外部の弁護士やその他の支援機関向けに開発されたツールである。ツールキットの構成要素として、以下の6つの観点を含んだフローチャートを掲載しており、それぞれの観点について求められる対応を説明している。

1. 意識改革
2. 顧客タイプ別のアプローチ
3. 支援モデルの作成
4. 発明者メンター特定
5. フィードバック
6. 発明者認定

⑥IPO（知的財産協会）& USIPA（米国知的財産連盟）：Diversity Pledge⁴⁵

IPO と USIPA が提携して、ダイバーシティ誓約（Diversity Pledge）を推進している。ダイバーシティ誓約は、企業におけるイノベーションの多様性を高めるために、実行可能で測定可能な変化をもたらすように設計されている。具体的には、下図のようなフレームワークで設計されている。

⁴⁴ Intellectual Property Owners Association 「Law Firm COMPLEMENT to Diversity in Innovation Toolkit」

https://ipo.org/wp-content/uploads/2021/08/Law-Firm-Complement-to-Toolkit-2021_5August2021-compressed.pdf [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁴⁵ INCREASING DIVERSITY IN INNOVATION

<https://increasingdii.org/> [最終アクセス日：2024年2月24日]

図表 II-18 イノベーションの多様性を向上させるためのフレームワーク

フレーム	取組内容	修了基準
SEEK	1. 社会的地位の低い発明家（URI）について学び、データを基にエンゲージメントを高める機会を特定 2. 社内の意識改革	■ ビジネス上の正当性を特定し、明確化 ■ 社内役員、経営陣のスポンサー、人員、予算確保 ■ 組織内のD&I・オフィスや関連団体と連携
UNDERSTAND	3. ベースライン発明者データの決定 ⇒ 注力するURIグループ（女性、有色人種、退役軍人、障害者等）と発明サイクル（プレインストーム> 開示> 処分> 出願> 助成金> 維持）を定義し、最善のデータを入力。	■ 発明サイクルの少なくとも1つの段階において、少なくとも1つのURIグループのデータを測定 ■ 社内特許プロセスのどの段階でURIへの対応を始めるか検討し、少なくとも1つのURIレスポンス案を試行
COMMIT	4. URIの各グループについて、根本的な原因と潜在的な解決策を検討、調査し、参加率を高めることを目的としたプログラムを実施	■ インタビュー等、発明者からフィードバックを求める ■ URIに対する1つ以上のプログラムを作成・実施 ■ 新しいプログラムによる変化を測定
ALLY	5. 選択したURIについて、自組織のデータをベンチマーク	■ 少なくとも1つ以上の他の情報源（企業、業界、国など）と、発明者数指標を比較する
ADVOCATE	6. 不当な扱いを受けている発明家を擁護し、認識を高める。	■ 発明家としての多様性を高めることがビジネスに利益をもたらすと主張する ■ 発明家としての多様性を促進する取り組み、行動、組織を公に支援し、会議への参加を行う

また、この誓約に参加する企業は、イノベーションを推進して市場シェアの拡大や顧客獲得、従業員定着等を実現すべく、イノベーションの多様性を高めるための問題理解、目標設定、ロードマップ策定を行うこととなっている（2023年9月時点で50社以上が署名）。

図表 II-19 宣誓に参加する企業に求められる活動

1年目	■ 取り組むべきURIグループを1つ以上特定し、それぞれの入手可能な最善のデータを確保 ■ 対象のURIグループ毎に、フレームワークのうち少なくとも1つを実施・完了させる最善の努力を行う ■ 上記の情報を中立的な第三者機関に報告
2年目	■ 以下の情報を中立的な第三者機関に報告 ● 取り組むことを選択したURIグループ ● この年に着手し、完了したベストプラクティス
3年目	■ 3年間で、以下の2つの評価指標を中立的な第三者機関に提供するために、最善の努力を払う ● 特定のURIグループのInventorship Rate ● 特定のURIグループの分数発明率（例：各年の特許出願ごとのURIの平均割合）

⑦IPO(知的財産協会) Diversity & Inclusion Committee: A Practical Guide to Diversity & Inclusion in the Legal Profession Version 3.0⁴⁶

法律事務所や企業の法務部における法律専門家（特に弁護士）に対して、ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）への理解を促し、改善するために使用されることを目的としたガイドである。

本ガイドは、法律事務所や企業の法務部の法務チームに対するプレゼンテーションやトレーニングにそのまま使用することができるよう、PowerPoint 形式で整理されている。また、個人の教育や参考としても使用することができる。本ガイドは3つの主要なセクションで構成されており、利用者はこれらのセクションを通じて知識と理解を深めることができるよう設計されている。

⑧全米マイノリティ&女性経営法律事務所協会（NAMWOLF）: INTELLECTUAL PROPERTY PRACTICE AREA COMMITTEE⁴⁷

当団体（National Association of Minority & Women Owned Law Firms（NAMWOLF））は2001年に設立され、全米のマイノリティおよび女性所有の法律事務所およびその他の利害関係者で構成される非営利業界団体である。ビジョンとして、マイノリティおよび女性が所有する法律事務所と民間・公的機関との間の永続的なパートナーシップを通じて、法曹界の多様性向上を実現させることを掲げ、女性所有の法律事務所と企業のマッチング、事務所間の連携強化、法曹界での女性のキャリア支援等を行っている。

この組織内にある知的財産業務分野委員会については、知的財産法に重点を置く法律事務所および弁護士のグループから構成され、知的財産に関してNAMWOLF 所属の事務所と協力する機会を希望する企業にリソースを提供するような活動をしている。

具体的な取組の一つとして、特許、商標、著作権、企業秘密、不正競争、データ権利、コンピュータ／インターネット／プライバシー法、およびその他の IP 関連分野（実務、訴訟、ライセンシング、取引など）等、知財分野毎に専門性を持

⁴⁶ Intellectual Property Owners Association 「A Practical Guide to Diversity & Inclusion in the Legal Profession Version 3.0」

<https://ipo.org/wp-content/uploads/2023/02/Advanced-Placement-Hiring-and-Retention-FINAL.pdf> [最終アクセス日：2024年2月24日]

⁴⁷ NAMWOLF WEB サイト

<https://namwolf.org/practice-area-committees/pac-intellectual-property/> [最終アクセス日：2024年2月24日]

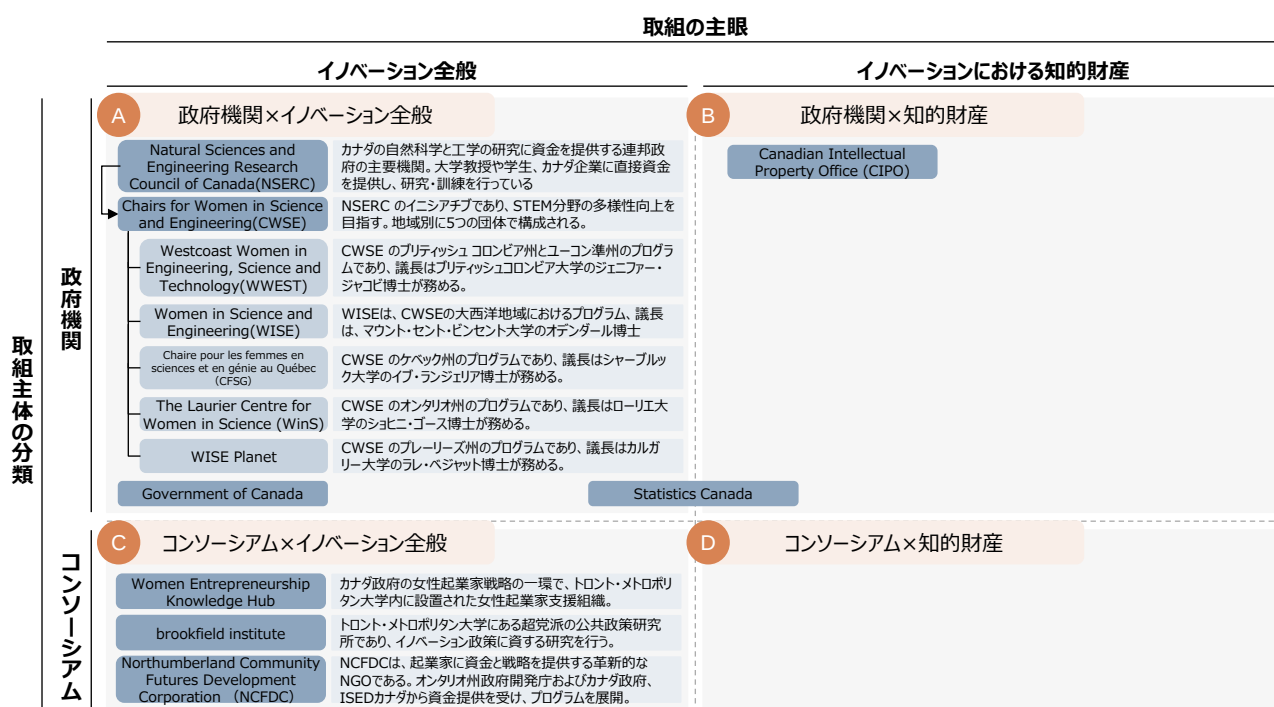
つ女性経営法律事務所を掲載し、企業とメンバーファームが相互に有益なパートナーシップを構築する機会を促進している。

(2) カナダ

(i) 主な取組主体

カナダについて調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-20 カナダのジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

カナダについて調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

①政府機関×イノベーション全般

カナダではイノベーション全般をねらいとした政府機関系の主体による取組

が多く見られる。取組主体も多様であり、理工系分野におけるジェンダーダイバーシティを主たるねらいとして組織が複数確認される。例えば、Women in Science and Engineering (WISE) では、学生を対象とした啓蒙活動や教育・人材育成、機会創出等、多様な活動が見られる。また、ケベック理工系女性委員会 (CFSG) という組織では、発明者や研究者、あるいは学生を対象として、啓蒙活動や教育・人材育成、ノウハウ・ツール提供等の活動を実施している。

図表 II-21 カナダにおけるイノベーション全体を対象とした政府機関系による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型								
間接的な影響		直接的な影響									
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	Chairs for Women in Science and Engineering Program (CWSE)	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-2	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	Westcoast Women in Engineering, Science and Technology(WWEST)	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-3	Westcoast Women in Engineering, Science and Technology(WWEST)	iSTAND for Diversity in STEM	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-4	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	Women in Science and Engineering(WISE)	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-5	Women in Science and Engineering(WISE)	Girls Get WISE Science Retreats	予備軍となる学生等								
A-6	Women in Science and Engineering(WISE)	Girls Get WISE Science Summer Camp	予備軍となる学生等								
A-7	Women in Science and Engineering(WISE)	Girls Get WISE—A programming model for engaging girls+ in STEM	周囲の環境、予備軍となる学生								
A-8	Women in Science and Engineering(WISE)	Tips for Enhancing EDI in University Administration	周囲の環境、予備軍となる学生								
A-9	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	Analyse du Réseau national des chaires pour les femmes en sciences et en génie	周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-10	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	The Laurier Centre for Women in Science (WinS)	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-11	The Laurier Centre for Women in Science (WinS)	WinSight	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-12	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	WISE Planet	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-13	カナダ統計局 (Statistics Canada)	Labour Market Experience, Gender Diversity and the Success of Women-owned Enterprises	周囲の環境								
A-14	カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC)	Chaire pour les femmes en sciences et en génie au Québec (CFSG)	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-15	ケベック理工系女性委員会 (CFSG)	A guide to identifying equity, diversity and inclusion challenges experienced	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-16	ケベック理工系女性委員会 (CFSG)	A Paper on EDI in Higher Education and Research	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-17	ケベック理工系女性委員会 (CFSG)	Pamphlets on EDI in Higher Education and Research	発明者・研究者、周囲の環境、予備軍となる学生等								
A-18	ケベック理工系女性委員会 (CFSG)	Equity, Diversity and Inclusion in Higher Education and Research	周囲の環境								
A-19	ケベック理工系女性委員会 (CFSG)	COLLABORATING FOR GREATER GENDER DIVERSITY IN UNIVERSITY ENGINEERING PROGRAMS	周囲の環境								
A-20	Government of Canada	Women Entrepreneurship Strategy	起業家								
A-21	カナダ統計局 (Statistics Canada)	Labour Market Experience, Gender Diversity and the Success of Women-owned Enterprises	周囲の環境								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

②政府機関×知財関連

知財関連に対象を絞ると、Canadian Intellectual Property Office (CIPO) による取組が複数確認される。公開情報から確認される限りではあるが、発明者や研究者、起業家、弁理士等を対象としたジェンダーダイバーシティに関する環境整備をねらいとした啓蒙活動が主体となっている。

図表 II-22 カナダにおける知財関連を対象とした政府機関係による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型								
		間接的な影響	直接的な影響								
	主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
B-1	Canadian Intellectual Property Office (CIPO)	World IP Day – Trailblazing innovator: Julie MacDonell	周囲の環境、発明者・研究者、起業家、弁理士・弁護士								
B-2	Canadian Intellectual Property Office (CIPO)	World IP Day: Canadian women accelerating innovation	周囲の環境、起業家、弁理士・弁護士								
B-3	Canadian Intellectual Property Office (CIPO)	Innovation Gender Gap: In Canada, 1 in 8 AI Inventors is a Woman	周囲の環境								
B-4	Canadian Intellectual Property Office (CIPO)	Women's Participation in Patenting: An Analysis of PCT Applications Originating in Canada	周囲の環境								
B-5	カナダ統計局 (Statistics Canada)	Patenting activity of women-owned businesses in Canada	周囲の環境								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

③コンソーシアム系機関×イノベーション全般

カナダにおけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、多様な活動が確認される。

特徴的な取組主体として、カナダには女性起業家ナレッジ・ハブ (Women Entrepreneurship Knowledge Hub) という団体があり、この団体が主に女性起業家を対象とした啓蒙活動等を広範に実施している。また、ノーサンバーランド・コミュニティ・フューチャーズ開発公社 (NCFDC) では、資金提供に関する活動を実施していることも確認される。

図表 II-23 カナダにおけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型									
			間接的な影響		直接的な影響							
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築	
C-1	女性起業家ナレッジ・ハブ (Women Entrepreneurship Knowledge Hub)	The State of Women's Entrepreneurship in Canada 2023: Research Preview	周囲の環境、起業家									
C-2	女性起業家ナレッジ・ハブ (Women Entrepreneurship Knowledge Hub)	Financing Women Entrepreneurs in Canada	周囲の環境、起業家									
C-3	女性起業家ナレッジ・ハブ (Women Entrepreneurship Knowledge Hub)	Girls and Women: The Venture Capital Conundrum	周囲の環境、起業家									
C-4	女性起業家ナレッジ・ハブ (Women Entrepreneurship Knowledge Hub)	See It. Be It.	周囲の環境、起業家									
C-5	Brookfield institute	The scale-up challenge for women entrepreneurs	周囲の環境									
C-6	ノーサンバーランド・コミュニティ・フューチャーズ開発公社 (NCFDC)	StrikeUp Canada	起業家									
C-7	ノーサンバーランド・コミュニティ・フューチャーズ開発公社 (NCFDC)	DELIA	起業家									

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(iii) 取組例

①カナダ自然科学・工学研究評議会 (NSERC) : Chairs for Women in Science and Engineering Program (CWSE) ⁴⁸

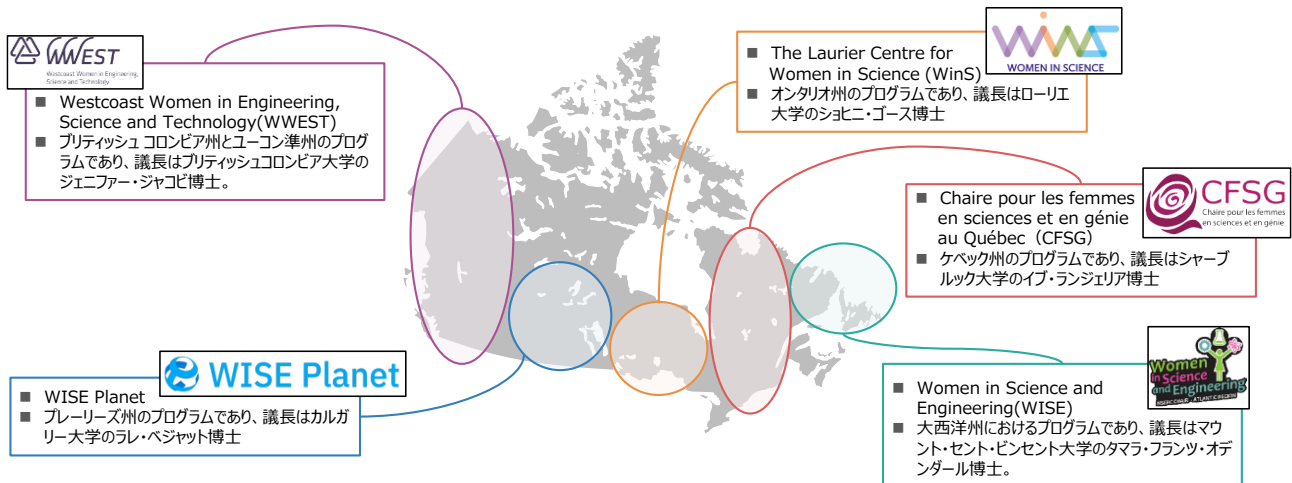
CWSE はカナダ自然科学工学研究評議会 (NSERC) のイニシアチブであり、科学、技術、工学、数学 (STEM) 分野における多様性と包括性の向上を実現するために 1989 年に発足されたものである。

CWSE プログラムは地域で分かれており、大西洋州、ケベック州、オンタリオ州、プレーリーズ、ブリティッシュコロンビア／ユーコン準州の 5 つの地域それぞれに 1 人の議長を任命し、独立運営されている。

⁴⁸ カナダ自然科学・工学研究評議会 WEB サイト

https://www.nserc-crsng.gc.ca/Professors-Professeurs/CFS-PCP/CWSE-CFSG_eng.asp [最終アクセス日 : 2024 年 2 月 24 日]

図表 II-24 各地域の CWSE プログラム



② Government of Canada : Women Entrepreneurship Strategy⁴⁹

男女平等と女性の経済参加を推進するために、カナダ政府が策定した女性起業家戦略（Women Entrepreneurship Strategy : WES）である。WES では、女性経営者が起業し、規模を拡大し、新たな市場にアクセスするために必要な資金、人材、ネットワーク、専門知識へのアクセスを向上させることを目的として、女性起業家のための VC や融資基金の設置、ビジネス・イノベーションエコシステムやコミュニティの形成に資する政策を行っている。また、この他にも各種行政機関やコンソーシアム等と連携したパートナープログラムを多数提供している。

図表 II-25 WES の一環として実施している施策例

WES Inclusive Women Venture Capital Initiative WES Inclusive Women Venture Capital Initiativeは、カナダの女性にとってよりインクルーシブなベンチャーキャピタル環境を強化・構築するためのプロジェクトに資金を提供している。	Women Entrepreneurship Loan Fund ローン・ファンドは、女性経営者や起業家が起業し、規模を拡大し、新しい市場にアクセスできるよう、最高5万ドルの融資を提供する。
WES Ecosystem Fund 女性起業家がビジネスを成長させるためのサポートやメンターシップを提供できるネットワークの構築に資金提供している。カナダ全土に存在するエコシステム組織が、女性起業家・経営者のビジネス目標達成を支援する。	The Women Entrepreneurship Knowledge Hub Women Entrepreneurship Knowledge Hubは、女性起業家のための知識、データ、ベストプラクティスをワンストップで提供するプラットフォーム

⁴⁹ Government of Canada WEB サイト

<https://ised-isde.canada.ca/site/women-entrepreneurship-strategy/en> [最終アクセス日：2024年2月24日]

③ Statistics Canada : Patenting activity of women-owned businesses in Canada⁵⁰

この論文では、女性が経営する企業の特許活動を調査し、男性が経営する企業、所有者の性別が特定できない企業の特許活動と比較している。

2001 年から 2019 年にかけて、男性が所有する企業は、女性や同等に所有する企業よりも特許出願に占める割合が高く、男女差は期間中縮小しなかったとの報告がされている。

特許を取得した男性所有企業と女性所有企業の間で最も顕著な違いは、研究開発（R&D）を行う傾向と R&D に費やした金額であった。男性所有の企業は、研究開発を実施する傾向が 16.5 ポイント高く、研究開発を実施することを条件として、研究開発費は 70% 多かった。このことは、特許を取得している男性所有の企業の 1 社あたりの出願件数が多い理由、そして特許を取得した割合が高い理由を説明するのに役立つと思われる。

④ 女性起業家ナレッジ・ハブ（Women Entrepreneurship Knowledge Hub: WEKH） : The State of Women's Entrepreneurship in Canada 2023: Research Preview⁵¹

WEKH は、WES の一貫として女性起業家に関する知識と研究を主導し、政策と実践を形成するためのエビデンスを提供することを目的に設立され、10 の地域拠点と 250 以上の組織のネットワークを持つ。現在はトロント・メトロポリタン大学テッドロジャース経営大学院のダイバーシティ研究所に所属している。

本レポートでは、カナダの民間部門の雇用のほぼ 90% を占める中小企業（SME）において、女性起業家の経済的影響を評価する重要性を説明している。

女性起業家の機会創出には、政府機関、金融機関、インキュベーターやアクセラレーター、教育機関、仲介業者など、エコシステム内のプレーヤーに対して、偏見や障壁を明らかにし、取り除くために、それぞれの政策やプロセスを体系的に検討するよう圧力をかけ続け、女性のニーズを満たす革新的なモデル開発が必要としている。また、個人に焦点を当てた特定のスキル・能力や支援も重要であり、研修や支援プログラムが多数普及してはいるが、何が誰にとって効果的なのか、より一層評価する必要があるとしている。

⁵⁰ Statistics Canada 「Patenting activity of women-owned businesses in Canada」

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/36-28-0001/2023002/article/00003-eng.htm> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

⁵¹ WEKH WEB サイト

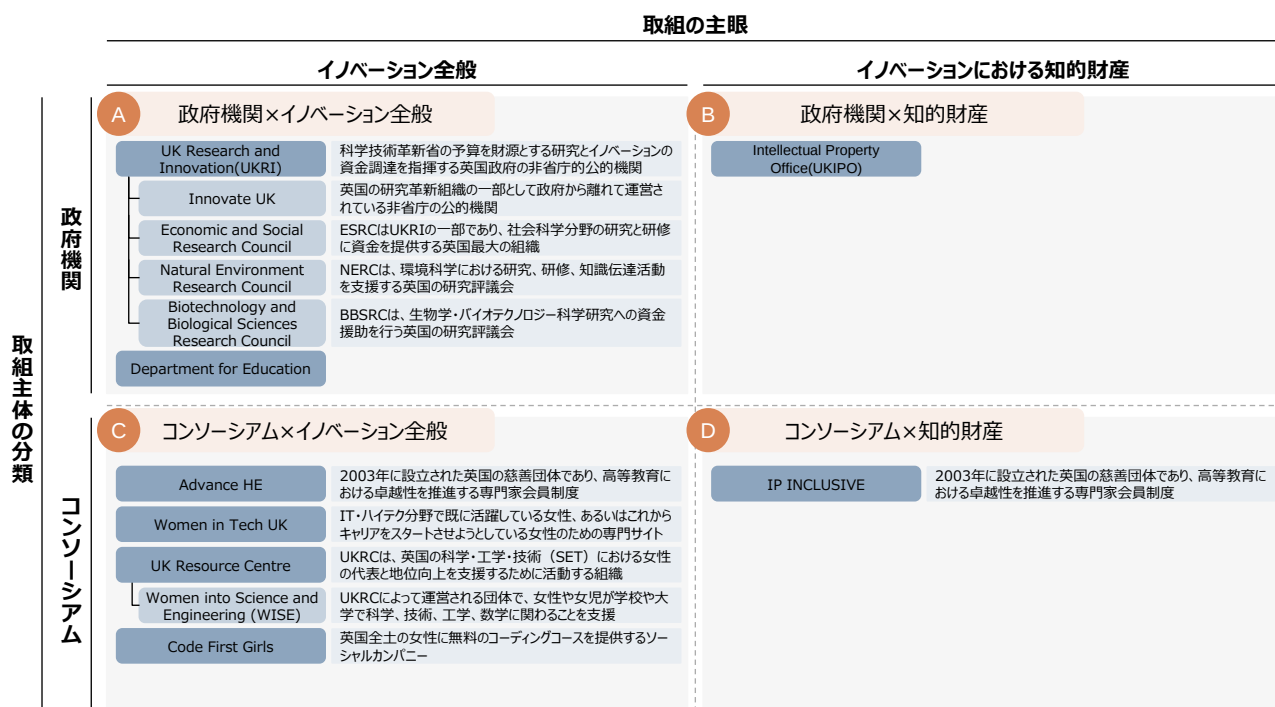
<https://wekh.ca/research/the-state-of-womens-entrepreneurship-in-canada-2023-research-preview/> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

(3) イギリス

(i) 主な取組主体

イギリスについて調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-26 イギリスのジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

イギリスについて調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

①政府機関×イノベーション全般

イギリスではイノベーション全般をねらいとした政府機関系の主体による取組が多く見られる。特に、UK Research and Innovation が主導して、イノベーション等におけるダイバーシティの意義を支えるエビデンス創出等に関する取組が進められている点が特徴的である。また、Innovate UK や Department for Education

による資金提供に関する活動も見られる。

図表 II-27 イギリスにおけるイノベーション全体を対象とした政府機関系による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型							
		間接的な影響	直接的な影響							
主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1 Innovate UK, 経済社会研究評議会(ESRC)	Innovation Caucus	周囲の環境、研究者・発明家、起業家								
A-2 Innovate UK, 経済社会研究評議会(ESRC)	Supporting Diversity and Inclusion in Innovation report	周囲の環境、研究者・発明家、起業家								
A-3 UK Research and Innovation	UKRI gender equality plan	周囲の環境、研究者・発明家、起業家、企業知財部、予備群となる学生等								
A-4 UK Research and Innovation	UKRI's equality, diversity and inclusion strategy	周囲の環境、研究者・発明者								
A-5 UK Research and Innovation	Equality, diversity and inclusion caucus	研究者・発明者								
A-6 UK Research and Innovation	Diversity data for funding applicants and awardees 2020-21	周囲の環境、研究者・発明者								
A-7 UK Research and Innovation	Gender Pay Gap Report 2022	周囲の環境、研究者・発明者								
A-8 自然環境研究評議会(NERC)	NERC funding investments between 2014 to 2015 and 2019 to 2020	周囲の環境、研究者・発明者								
A-9 バイオテクノロジー・生物科学研究評議会(BBSRC)	Inequality in early career research in the UK life sciences	周囲の環境、研究者・発明者								
A-10 Innovate UK	Women In Innovation	研究者・発明者、起業家								
A-11 Department for Education	Women in STEM Week 2021: How we're empowering the next generation	周囲の環境、予備群となる学生等								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

②政府機関×知財関連

知財関連に対象を絞ると、Intellectual Property Office (UKIPO) による取組が確認される。

図表 II-28 イギリスにおける知財関連を対象とした政府機関系による取組概要

【凡例】			解決したい課題の類型							
		間接的な影響	直接的な影響							
主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
B-1 Intellectual Property Office (UKIPO)	Gender profiles in worldwide patenting: An analysis of female inventorship	周囲の環境、研究者・発明者								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

③コンソーシアム系機関×イノベーション全般

イギリスにおけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、多様な活動が確認される。

中でも、Women into Science and Engineering (WISE) という組織による活動が目立っており、ジェンダーダイバーシティをねらいとした教育・人材育成やノウハウ・ツール提供に関する活動が多く見られる。

図表 II-29 イギリスにおけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】				解決したい課題の類型							
間接的な影響		直接的な影響									
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
C-1	Advance HE	Equality, diversity and inclusion in research and innovation: UK review	周囲の環境								
C-2	Women in Tech UK		起業家、研究者・発明者の環境、予備軍となる学生								
C-3	Women in Tech UK	Women in Tech Employer Awards 2023	起業家、研究者・発明者、周囲の環境								
C-4	Women in Tech UK	WOMEN IN TECH SURVEY 2023	研究者・発明者、予備軍となる学生等								
C-5	UK Resource Centre(UKRC)	Women into Science and Engineering (WISE)	周囲の環境、予備軍となる学生								
C-6	Women into Science and Engineering (WISE)	MY SKILL MY LIFE	予備軍となる学生等								
C-7	Women into Science and Engineering (WISE)	Unconscious Bias Training	周囲の環境								
C-8	Women into Science and Engineering (WISE)	Introduction to Diversity & Inclusion	周囲の環境								
D-9	Women into Science and Engineering (WISE)	Inclusive Recruitment Workshop	周囲の環境								
C-10	Women into Science and Engineering (WISE)	Allyship: Becoming Consciously Inclusive	周囲の環境								
C-11	Women into Science and Engineering (WISE)	ECITB-Accredited Introduction to Diversity Training	周囲の環境								
C-12	Women into Science and Engineering (WISE)	Ten Steps Framework	周囲の環境								
C-13	Code First Girls		研究者・発明者、予備軍となる学生等								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

④コンソーシアム系機関×知財関連

政府系機関以外の組織による取組対象を知財関連に絞ると、IP INCLUSIVE が主体となった活動が複数確認される。

活動内容は広範に渡っており、啓蒙活動に限らず、教育・人材育成やノウハウ・ツール提供、ネットワーク構築等の取組が確認される。

図表 II-30 イギリスにおける知財関連を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】				解決したい課題の類型							
間接的な影響		直接的な影響									
主体		代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
D-1	IP INCLUSIVE		周囲の環境、弁護士・弁理士、企業知財部								
D-2	IP INCLUSIVE	Women IN IP	弁護士・弁理士、企業知財部								
D-3	IP INCLUSIVE	DIVERSITY DATA IN SPECIFIC CONTEXTS	周囲の環境、弁護士・弁理士、企業知財部								

（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

（iii）取組例

① UK Research and Innovation（UKRI）：UKRI's equality, diversity and inclusion strategy⁵²

UK Research and Innovation（UKRI）では、より多様で包摂的なリサーチ・イノベーション・システムを目指すべく、平等・多様性・包摂（EDI）戦略を策定している。この戦略には、研究・イノベーション部門全体から集められた知識、研究、データ、専門知識が活かされており、EDI 戦略の草案を作成した際には、公開協議を含む独立調査機関によるコンサルティングを経て最終案が策定された。具体的には、以下 4 つの戦略が掲げられている。

1. 世界トップクラスの研究・技術革新システムを育成する。
2. 資金提供やパートナーシップを通じて、多様な人々やアイデアを取り込み、支援する。
3. 誰もが貢献し参加でき、評価され尊重されていると感じられる、より包括的で公正な組織文化を創造する。
4. 創造的で、エビデンスに基づき、エビデンスに基づいた組織となることで、繁栄する研究・イノベーションシステムを支える知識と能力を高め、成長させる。

EDI 戦略を一連のアクションプランの枠組みとして活用し、様々な分野やセクターに関連する多様な介入策を開発・提供している。アクションプランは、デー

⁵² UKRI WEB サイト

<https://www.ukri.org/what-we-do/supporting-healthy-research-and-innovation-culture/equality-diversity-and-inclusion/edi-strategy/> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

タや地域社会とのエンゲージメントによってもたらされる新たな洞察・知識に応じてアップデートしている。

UKRI では、9 つの評議会と共有機能、そして英国内外のセンター、研究所、ユニットで、8,000 人以上の職員が働いているため、組織全体の職員に向けた行動計画を「UKRI workforce equality, diversity and inclusion plan 2022 to 2026」として策定している。また個々の評議会でも個別に行動計画を策定しており、人文・芸術研究評議会（AHRC）、生物工学・生物科学研究会議（BBSRC）、経済社会研究評議会（ESRC）、工学・物理科学研究評議会（EPSRC）、自然環境研究評議会（NERC）、科学技術施設評議会（STFC）では個別計画を公表している。

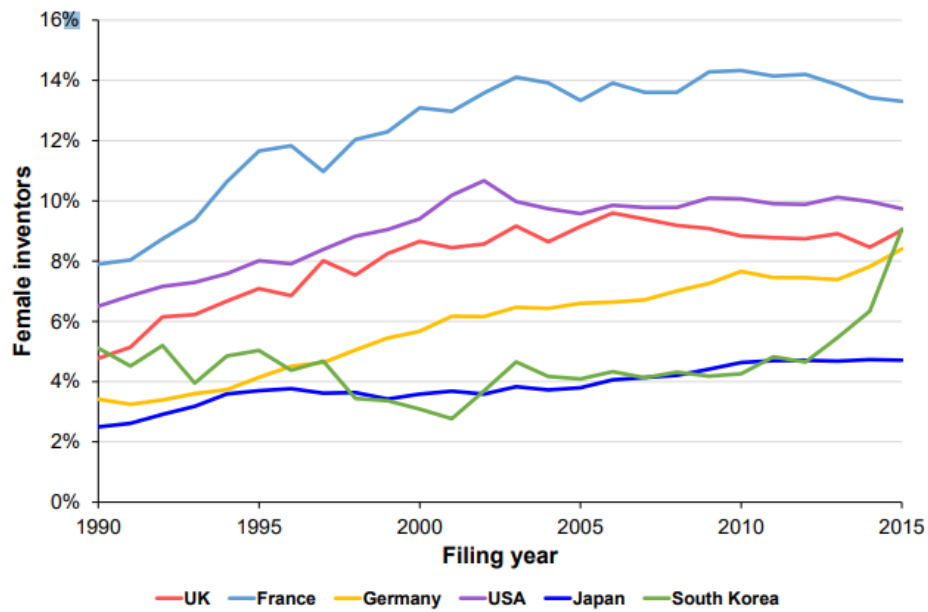
②Intellectual Property Office（UKIPO）：Gender profiles in worldwide patenting: An analysis of female inventorship⁵³

この調査は、全世界の特許における発明者の性別を推定し、知財業界におけるジェンダー・ギャップに関する定量的なエビデンスを創出することを目的としたものである。欧州特許庁（EPO）の世界特許統計データベース（PATSTAT）を使用し、全世界の公開特許について発明者性別推論アドオンテーブルを作成し、全発明者識別子の性別を推論している。

統計分析の結果、絶対数は依然として少ないもの、世界全体の特許出願に占める女性割合は増加傾向にあると報告されている。国別にも顕著な違いがあり、フランスが諸外国を引き離し、高い女性比率を示している。調査の中では、女性発明者割合は増加しているものの増加率は鈍く、また絶対数がまだ少ないため、特許の世界は依然として男性優位であると述べられている。また、技術分野ごとの違いにも言及されており、バイオテクノロジー、食品化学、製薬を含むいくつかの化学分野で女性発明者の割合が高く、内燃機関や自動車に関する特許に記載されている割合が最も低かった。

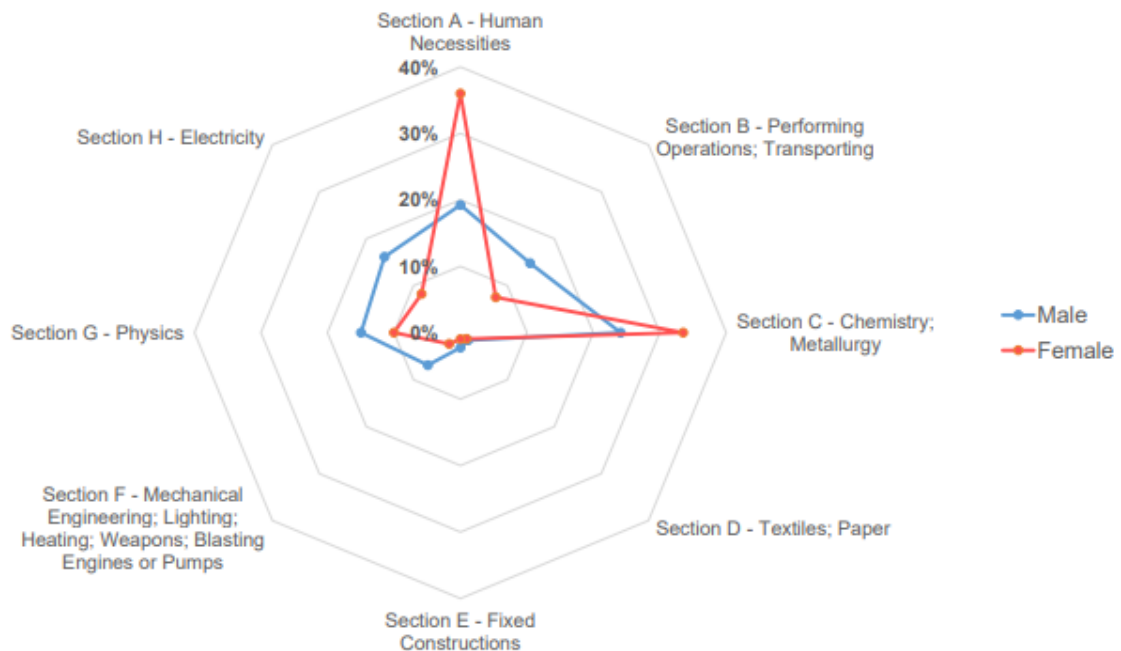
⁵³ UKIPO 「Gender profiles in worldwide patenting An analysis of female inventorship」
<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a806e4540f0b62302693777/Gender-profiles-in-worldwide-patenting.pdf> [2024 年 2 月 24 日]

図表 II-31 発明者に占める女性割合の国別比較



(出所) UKIPO 「Gender profiles in worldwide patenting An analysis of female inventorship」より

図表 II-32 IPC セクション別男女発明者のテーマ別専門性



(出所) UKIPO 「Gender profiles in worldwide patenting An analysis of female inventorship」より

③IP Inclusive : Women in IP⁵⁴

IP Inclusive は知的財産部門全体（弁護士、弁理士、企業知財部等）から集まった個人や組織によって結成されたイニシアチブであり、このイニシアチブは知財業界をより包括的、多様の、オープンで公正なものにすることを目的として、ベストプラクティスの共有、トレーニングの提供、イベント開催等の活動を行っている。

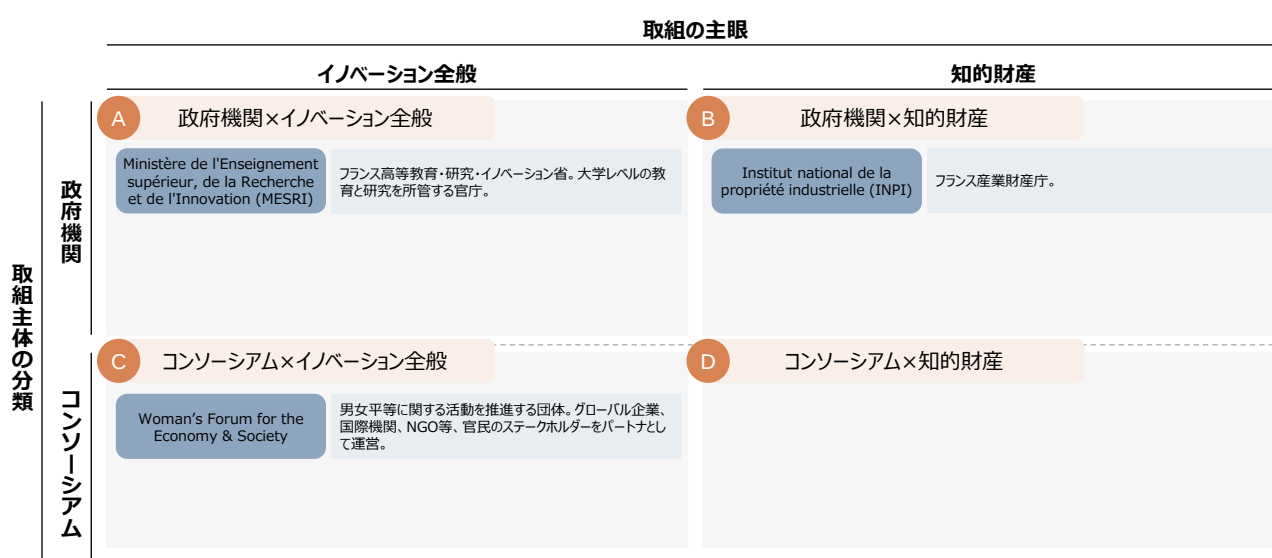
IP Inclusive では特にフォーカスすべき課題をサポートするためのコミュニティがあり、そのうちの1つに知財業界の女性活躍を推進する Women in IP がある。Women in IP は、英国の知的財産専門職ですでに働いている人たちだけでなく、次世代の人たちにも知的財産部門に参加してもらい、その地位を高めてもらうために、サポートとネットワーキングを提供している

（４） フランス

（ｉ） 主な取組主体

フランスについて調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-33 フランスのジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株

⁵⁴ IP Inclusive WEB サイト

<https://ipinclusive.org.uk/community/women-in-ip/> [最終アクセス日：2024年2月24日]

式会社作成

(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

フランスについて調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

①政府機関×イノベーション全般

フランスでは MESRI（高等教育・研究・イノベーション省）が主体となって、イノベーション全般をねらいとした取組を進めていることが確認される。

図表 II-34 フランスにおけるイノベーション全体を対象とした政府機関による取組概要

【凡例】	間接的な影響	直接的な影響	解決したい課題の類型							
			エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1	MESRI (高等教育・研究・イノベーション省)	-	発明者・研究者、起業家							
A-2	MESRI (高等教育・研究・イノベーション省)	Vers l'égalité femmes-hommes ?	周囲の環境							

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

②コンソーシアム系機関×イノベーション全般

フランスにおけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、Woman's Forum による活動が確認される。これは、主に女性発明者や研究者を対象とした教育・人材育成に関する取組である。

図表 II-35 フランスにおけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】	間接的な影響	直接的な影響	解決したい課題の類型							
			エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
C-1	Woman's Forum	Unlocking women's leadership through STEM skills programmes	発明者・研究者、予備軍							

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(iii) 取組例

①MESRI（高等教育・研究・イノベーション省）：Vers l’ égalité femmes-hommes ?
（男女平等に向けて）⁵⁵

国際女性権利デーを記念して、高等教育・研究省は 2023 年版パンフレット「Vers l’ égalité femmes-hommes ?」を公表している。本パンフレットではジェンダーに基づく暴力や性的暴力との闘い、また高等教育や研究におけるジェンダー平等の進展に関する新たな指標を提供している。

追加のリソースとして、教育・イノベーションにおける男女格差に関する各種統計データが公開されており、特許に関する男女別データも掲載されている。下図は、特許における技術分野毎の男女差に関するものである。

図表 II-36 フランスにおける技術分野ごとの発明者比率

	Inventeurs domiciliés en France				
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes
Mécanique, éclairage, chauffage, armement, sautage	9,495	123,318	132,813	7.1%	92.9%
Constructions fixes	4,060	49,507	53,567	7.6%	92.4%
Électricité	15,038	168,268	183,306	8.2%	91.8%
Techniques industrielles diverses, transports	27,638	230,577	258,215	10.7%	89.3%
Physique	28,956	209,033	237,989	12.2%	87.8%
Nouveaux développements technologiques	16,084	115,489	131,573	12.2%	87.8%
Textiles, papier	2,583	12,937	15,520	16.6%	83.4%
Nécessités courantes de la vie	48,857	155,777	204,634	23.9%	76.1%
Chimie, métallurgie	51,858	160,414	212,272	24.4%	75.6%
Total	204,569	1,225,320	1,429,889	14.3%	85.7%

（出所）NESRI 「Vers l’ égalité femmes-hommes ?」 より

⁵⁵ MESRI WEB サイト

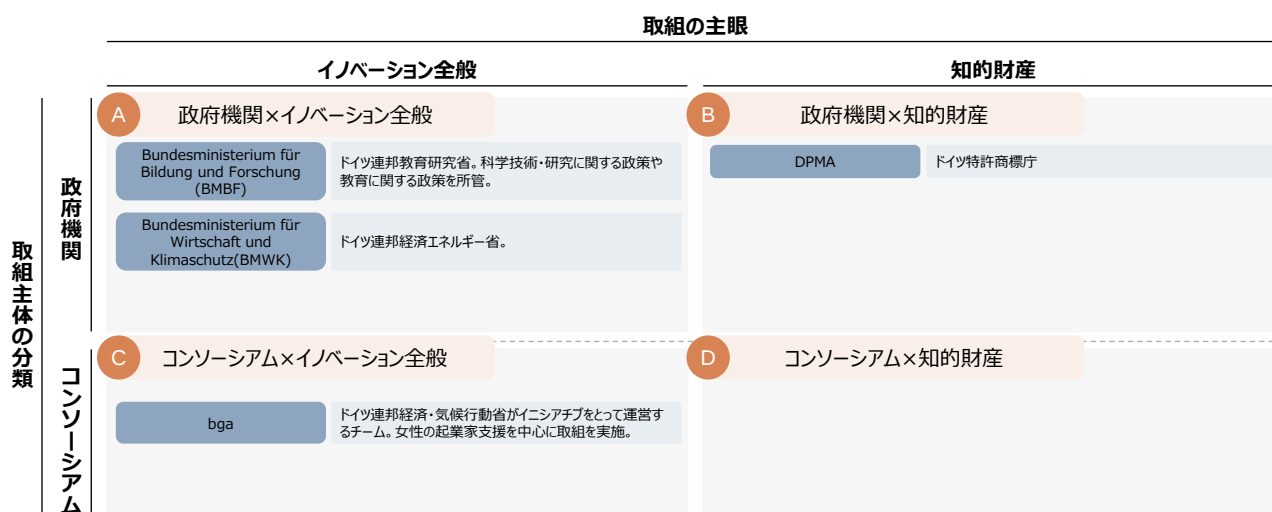
<https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/vers-egalite-femmes-hommes-chiffres-cles-2023> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

(5) ドイツ

(i) 主な取組主体

ドイツについて調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-37 ドイツのジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社作成

(ii) 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

ドイツについて調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

①政府機関×イノベーション全般

ドイツでは、主に BMBF（教育研究省）が主体となってイノベーション全般に関する取組を進めていることが確認される。その活動内容の特徴として、女性発明者や研究者を対象とした教育・人材育成や、資金提供、機会創出関連の取組が比較的多い点が挙げられる。

図表 II-38 ドイツにおけるイノベーション全体を対象とした政府機関系による取組概要

	【凡例】	間接的な影響	直接的な影響	解決したい課題の類型							
				エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1											
A-2											
A-3											
A-4											
A-5											
A-6											

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

②政府機関×知財関連

知財関連に対象を絞ると、DPMA（特許商標庁）による取組が確認される。具体的には、女性起業家や学生を対象とした啓蒙活動が実施されている。

図表 II-39 ドイツにおける知財関連を対象とした政府機関系による取組概要

	【凡例】	間接的な影響	直接的な影響	解決したい課題の類型							
				エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
B-1											

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

③コンソーシアム系機関×イノベーション全般

ドイツにおけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、支援団体の一つである bga による活動が確認される。主に女性起業家を対象とした取組が行われており、啓蒙活動や教育・人材育成、ノウハウ・ツール提供、機会創出が中心となっている。

図表 II-40 ドイツにおけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

	主体	代表的な取り組み	対象	解決したい課題の類型							
				エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
C-1	bga (支援団体)	KI Thinktank female Entrepreneurship	起業家								
C-2	bga (支援団体)	Women Companies Future	起業家								

(出所) 各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(iii) 取組例

①BMBF（教育研究省）：Innovative Frauen im Fokus（革新的な女性に焦点を当てる）⁵⁶

Innovative Frauen im Fokus は女性の科学的業績と革新的なアイデアを、社会でより目立つようにすることを目的として、連邦教育研究省が立ち上げた優先課題への資金援助プログラムである。

設立背景には、女性も男性と同様、創造的な解決策や様々な種類の新製品を開発してきたが、その功績が男性に比べてあまり評価されていない現状があり、教育研究省が連邦政府の平等政策目標に貢献すべく、「教育・研究分野における女性の機会均等を実現するための戦略」分野における助成ガイドラインとして策定したものである。

資金提供目的は以下の通りであり、提供の目的には女性が科学、研究、イノベーションに参加する機会を増やすことも含まれる。

- ・ 科学と研究における女性の機会均等と参加条件の改善
- ・ ドイツにおけるイノベーション文化のために、女性の代表性を高め、認知度を向上させる
- ・ 女性の可視性を高める戦略の開発と構造的な定着
- ・ メディア関係者とアカデミアの協力を強化する

なお、支援対象は、大学や大学以外の研究機関、中小企業、協会、財団、教育

⁵⁶ BMBF WEB サイト

https://www.bmbf.de/bmbf/de/home/_documents/innovative-frauen-im-fokus.html [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

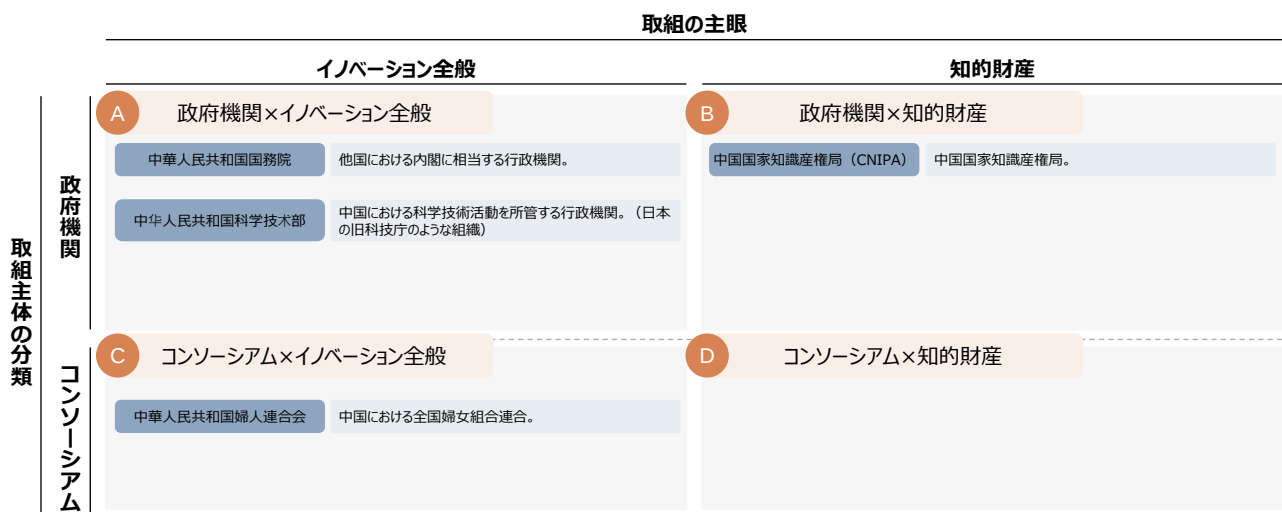
機関や文化機関のスポンサー、その他、女性・ジェンダーに特化した研究や施策の実施が可能な能力を有する公法上および私法上の法人となっており、広範に渡っている。支援金額としては、合計 3,600 万ユーロまでの資金が、最長 3 年間の研究および実施プロジェクトを支援するために割り当てられている。

（６） 中国

（ｉ） 主な取組主体

中国について調査対象とした取組主体を以下に整理する。

図表 II-41 中国のジェンダーダイバーシティ関連の取組主体マップ



（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ & コンサルティング株式会社作成

（ii） 各取組主体が主に取り組んでいるテーマ

中国について調査対象とした取組主体による活動概要を以下に整理する。

① 政府機関×イノベーション全般

中国では、まず国務院が主導して、科学技術分野におけるジェンダーダイバーシティを進めていくための方針を策定・公表している点が特徴として挙げられる。具体的には、中国妇女发展纲要（2021-2030 年）（中国女性発展大綱）や科技创新

巾幗行動（科学技術イノベーションのための女性アクション）というような大きな方針が掲げられており、現在この方針に沿って具体的な施策や活動が進められている。

図表 II-42 中国におけるイノベーション全体を対象とした政府機関による取組概要

【凡例】				解決したい課題の類型							
間接的な影響		直接的な影響									
	主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
A-1	国務院	中国妇女发展纲要（2021-2030年） （中国女性発展大綱）	発明者・研究者、起業家、予備軍								
A-2	国務院	科技创新巾帼行动 （科学技术イノベーションのための女性アクション）	発明者・研究者、起業家、予備軍								
A-3	科学技術部	支持女性科技人才在科技创新中发挥更大作用的若干措施	発明者・研究者、起業家、予備軍								

（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

② コンソーシアム系機関×イノベーション全般

中国におけるイノベーション全般をねらいとしたジェンダーダイバーシティの取組について、政府機関以外の組織に目を向けると、中華人民共和国婦人連合会による活動が確認される。同会では、知財専門人材を対象としてジェンダーダイバーシティを推進することを目的として、「女性の発展のための知的財産権のエンパワーメントに関する円卓会議」を開催する等の活動をしている。

図表 II-43 中国におけるイノベーション全体を対象としたコンソーシアム系機関による取組概要

【凡例】				解決したい課題の類型							
		間接的な影響	直接的な影響								
	主体	代表的な取り組み	対象	エビデンス創出	啓発・啓蒙	教育・人材育成	ノウハウ・ツール提供	資金提供	機会創出	認証・奨励・表彰	ネットワーク構築
C-1	中華人民共和国婦人連合会	女性の発展のための知的財産権のエンパワーメントに関する円卓会議	知財専門人材								

（出所）各主体の WEB サイトをもとに三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング株式会社作成

(iii) 取組例

① 国務院：科技创新巾帼行动（科学技術イノベーションのための女性アクション）

57

中華全国婦女連合会、科学技術部、国務院国有資産監督管理委員会、中華全国総工会、中国科学技術協会、中国科学院、中国工程院の政府 7 部門が共同で「女性科学技術イノベーションアクションプラン」を発足し、以下 8 つの重要な計画を立案している。

1. 責任を強化し、技術革新の促進に貢献する。
2. 科学者精神を強力に推進し、新時代の科学技術革新の先鋒を目指す。
3. 揺るぎない独自の革新を行い、重要な問題に取り組み、科学技術の頂点に登ることに集中する。
4. 引き続き偉大な防疫精神を継承し、困難を克服し、人々の健康を守る。
5. 成果の変革を加速し、企業の技術革新能力を強化する。
6. 家族や若者の科学的リテラシーの向上を支援するために、科学技術分野の女性向けのボランティア活動を幅広く実施する。
7. 交流と協力を深め、人材チームの構築を強化する。
8. 理工系女性の活躍支援やサービスを積極的に提供する。

本意見書では、各級の女性連盟、科学技術部門（委員会、局）、SASAC（国務院国有資産監督管理委員会）、労働組合、科学技術協会、中国科学院の全部隊、工程院の全部隊は、科学技術革新のための女性アクションを、科学と教育を通じて国を発展させる戦略、人材によって国を強化する戦略、革新主導の発展戦略を実施するための重要な行動として、また、女性の科学技術力を結集して新たな道を邁進するための重要な焦点としてとらえ、組織の優位性を十分に発揮し、指導力を本格的に強化し、目的と任務を明確にすべきであると指摘している

(7) その他

その他、海外の状況について、有識者を対象としてヒアリング調査を実施した

⁵⁷ 人民网股份有限公司 WEB サイト

<http://finance.people.com.cn/n1/2021/0427/c1004-32089898.html> [最終アクセス日：2024 年 2 月 24 日]

ところ、次のようなコメントが得られた。

【有識者へのヒアリング調査で得られたコメント例】

＜ダイバーシティを推進するための取組例＞

- ・ 欧米では大学が教員を採用してメンバーシップを与えるときに、研究者としての業績評価だけではなく、「あなたはこの大学でのダイバーシティにどのように貢献できますか」ということを「ダイバーシティステートメント」という形で示すことを応募者に求める取組がみられる。ダイバーシティについて理解し、取り組む姿勢があることを、組織の側が新しくメンバーシップを与えようとする人に求め、組織を変えていこうとしている。研究者として優秀であることだけでは駄目だというメッセージにもなる。(有識者)
- ・ 海外の状況をみると、多様性や女性活躍を推進しているのは、女性リーダーである。EU の Horizon Europe の科学技術イノベーション担当長官は Mariya Gabriel で、研究費の提案にジェンダーの観点を含めることを義務化するところまでできている。(有識者)
- ・ EU の「Horizon2020」では、2014 年に研究にジェンダーバランス考慮とジェンダーの分析組込みを推奨した。これにより成果がみられたため、2021 年の「Horizon Europe」では、ジェンダーバランスとジェンダー分析の提案書記載を義務化・評価対象としている。評価要素の一つにジェンダーバランスが入ることで、研究費を獲得したければ、ジェンダーへの配慮が不可欠というようにより意識されるようになっている。まず推奨し、成果がみられたところで義務化するというように、段階的に政策を推進していることがポイントであろう。(有識者)

＜海外での考え方＞

- ・ 欧米におけるジェンダー平等に向けた 3 つの戦略的アプローチとして、ロンダ・シービンガーは、「数値の改善」「組織の改革」「知識の改新」を総合的に進める必要性を指摘している。「数値の改善」は、科学や工学の分野で男女のバランスが取れた研究チームを編成すること、「組織の改革」は例えば育児休職やワーク・ライフ・バランスなど誰もがキャリアを積み活躍できる機会を提供するための大学・研究機関の改革を行うこと、「知識の改新」はジェンダード・イノベーションなどを進めることである。(有識者)

III . 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実態

1 . 知財エコシステム内の女性人材

(1) 調査実施概要

(i) 調査対象

知財エコシステム内で活躍する女性人材として、研究者、支援者（弁理士、弁護士、知財支援機関アドバイザー）、企業知財部員、起業家を対象としてインタビュー調査を実施した。

本調査研究においては、民間・大学研究 3 名、支援者 8 名、企業知財部員 2 名、起業家 2 名を対象とした。

(ii) 調査内容

主に以下に列挙する観点を中心としてインタビュー調査を実施した。

- ・ 現在実施している業務の内容
- ・ 現在の仕事に興味を持ったきっかけ
- ・ 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
- ・ 現在までに直面した障壁・課題
- ・ 知財エコシステムにおける女性活躍に必要なと思われる環境

(2) 調査結果

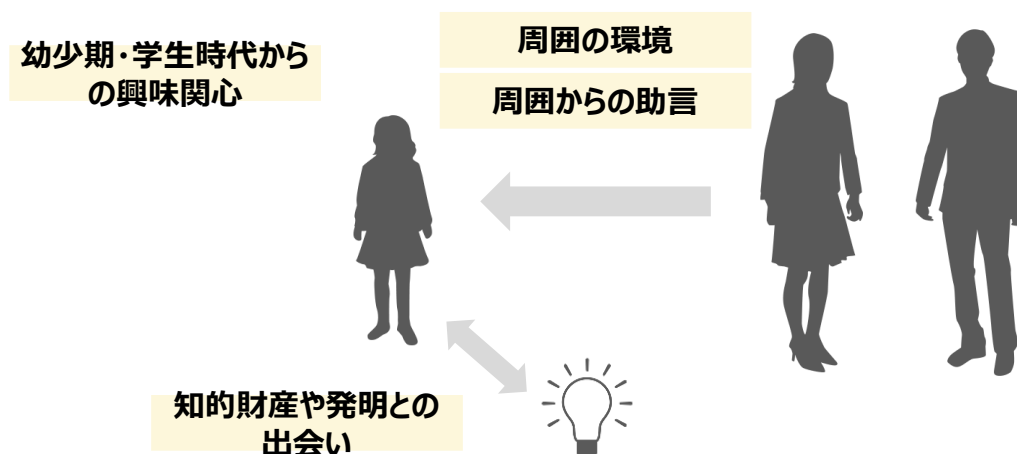
(i) 知財エコシステムで活躍する仕事に興味を持った経緯

現在、知財エコシステムの構成者として活躍する女性人材が今の仕事に興味を持った経緯を整理した。

大きく 4 つの観点が挙げられており、①幼少期・学生時代からの興味関心、②周囲の環境、③周囲からの助言、④知的財産・発明との出会いという要素で整理

した。

図表 III-1 知財エコシステムの仕事に興味を持った経緯



① 幼少期・学生時代からの興味関心

ヒアリング対象者からは、幼少期や学生時代から理工系分野に関心があったというコメントが得られた。このようなコメントは、研究者、支援者、企業知財部を問わず確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<理工系分野への関心>

- ・ 元々考えたり新たなことを発見したりすることが好きだった。学生の頃から、自分の頭で考えたことを形にしたい、という気持ちを強く持っていた。クリエイティブなことをしたいという気持ちがずっとあった。(研究者)
- ・ 自身は研究が好きだったので研究者になった。(研究者)
- ・ 化学や生物に興味があり、かつ文章を書くことが好きだったので、弁理士という道が最適ではないかと感じた。(支援者)
- ・ 元々理数系の勉強が好きだった。これは、祖父が研究者として働いていて、たくさん発明をしていたことも影響しており、幼少期に化学の話を聞かせてもらったり、書籍を与えてもらったりしていた。(支援者)
- ・ 国語などはテストの答えが一つではないが、数学は答えが明確に出る。そちらの方が自分に向いていると感じた。(企業知財部)

<「こんな物があったらよいな」という意識>

- ・ 「このようなツールがあったらよいな」と思っていたものがあり探してみたものの、良い物がなく、それならば自分で研究してみようと思ったことが現在の研究につながっている。(研究者)

②周囲の環境

親が研究者として働いていた等の環境も、自身が進路を選択する際のきっかけになっていたとのコメントが得られた。このコメントは、研究者および支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<親の影響>

- ・ 親が研究者だったので、もちろんその影響もあるかもしれない。親に連れられて国際学会に行くこともあったが、そこで新しいものを知ることの嬉しさや喜びを感じた。(研究者)
- ・ 父親が薬剤師をしていたこともあり、その影響で薬学部に進学した。(支援者)

③周囲からの助言

将来活躍するための方向性について、親からの助言がきっかけとなって進路を選択したというコメントが得られた。このコメントは、研究者および支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<親からの助言>

- ・ 母親が中学校の数学教師をしており、教育熱心で女性も仕事をすべきという考えの家庭であった。(研究者)
- ・ 文系を選択するか理系を選択するか迷っていた際に、母親が手に職をつけるのがよいという助言をしてくれた。(支援者)
- ・ 母親が司法書士の事務所に勤めていたことも関係して、士業という道があることを知った。その中で、母親が弁理士という職業を教えてくれたことがきっかけで、知的財産という領域に興味を持つようになった。(支援者)

④知的財産や発明との出会い

偶然知的財産や発明に関連したイベント等に関わったことや、知人からの情報提供等がきっかけで知的財産の世界に入ったという例も確認された。このコメントは、主に支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<知財系のイベントでの出会い>

- ・ キャリアのスタートは知財系ではない職種だったが、子ども向けの発明イベント等に関わる中で、知的財産や発明への関心が高まっていった。それから、自分の身の回りの事務用品や生活用品の中に知的財産がたくさん含まれていることに気づき始め、知的財産の世界に入ろうと思った。(支援者)

<知人等からの情報>

- ・ たまたま弁理士をしている友人がいたこともあり、調べたら興味を持つことができた。特許事務所に就職し、勉強しながら資格を取得して弁理士としての仕事をするようになった。(支援者)
- ・ ロースクール1年生の時に、講義の中で訴訟に携わっている特許弁護士の話を聞く機会があり、その弁護士の話が面白かったことで知財に興味を持ち、知財分野に進むことを選択した。それまでは知財のことをよく知らなかったが、この出会いによって知財のキャリアに巡り合えたため、良い出会いだったと感じている。(支援者)
- ・ たまたま友人から知的財産の話聞き、勉強したら興味が高まったため弁理士資格を取得して弁理士として働くことになった。(支援者)

(ii) 知財エコシステムの構成者として仕事をすることの魅力

現在、知財エコシステムの構成者として活躍する女性人材が今の仕事に対して感じている魅力を整理した。

まず、①自身が関与した対象の成長という観点で、相手の成長が見えることに對する喜びを感じるというコメントが得られた。

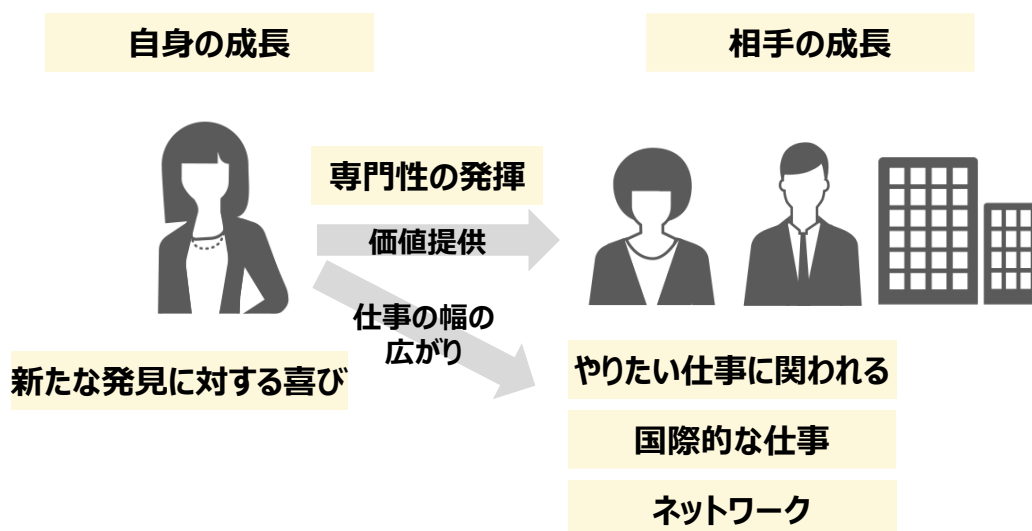
また、②自身の成長を実感という観点で、仕事を通じて自分自身の成長機会が多くあることを魅力として感じているというコメントも多く得られた。

加えて、自身の仕事の幅を広げられることに魅力を感じるというコメントも多

く挙げっており、例えば③自身がやりたい仕事に関われる機会が多いことや、④国際的に活躍できる機会があることを魅力として感じているという声があった。

そのほか、⑤ネットワークの構築・拡大や、⑥専門性が活きる仕事であること、⑦新たな発見に出会えることを魅力として挙げるコメントもあった。

図表 III-2 知財エコシステムの仕事の魅力



①自身が関与した対象の成長

自身の仕事を通じて、相手が成長したり成果をあげたりしてくれる機会に接することができることを喜びとして挙げるコメントが得られた。

大学等で学生を支援する研究者であれば学生の成長に喜びを感じることがあり、また企業に対する支援を行う支援者であれば、支援を通じて企業が成長することに喜びを感じることがあるとのことであった。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<学生の成長>

- ・ 教員としての醍醐味という観点では、学生の成長を感じたときに喜びを感じる。自分の子どもの成長と重なるものがある。(研究者)

<顧客である企業の成長>

- ・ 相談者が出願をして権利化できたときに喜びの声を寄せてくれることが多

く、その時にこの仕事をやっていてよかったといつも感じる。(支援者)

- ・ 新たな知識を得て、それをすぐに実践する場があるというのは楽しく、またそれを通じて最終的に支援先の中小企業の成長が見えるというのは大きなやりがいだと感じている。(支援者)
- ・ 相談をしてくれた中小企業が、最初は本当に初歩的な観点での支援であったが、その後大きな成長の姿を見せてくれることは驚きと同時に喜びでもある。(支援者)
- ・ 顧客である様々な企業が、特許を事業へ活かして成長した姿を見せてくれた時は大きな喜びを感じる。弁理士の仕事は、基本的には裏方的な役割だと思っているが、自身がサポートをすることによって目に見える成果を感じられる場面でもある。(支援者)
- ・ お客様から感謝される場面が多いことも魅力である。顧客から感謝の言葉を受け取る場面は、毎回大きな喜びを感じるものである。(支援者)

②自身の成長を実感

相手の成長だけでなく、自身の成長を実感しやすいことに魅力を感じているというコメントも多く得られた。例えば、知財領域だけでも学ぶことが多く飽きがないというコメントがあったほか、時には知財以外の領域についても学んで仕事で発揮する必要があること、そしてそれらを学ぶ機会が充実していることを挙げるコメントが得られた。このコメントは、主に支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜知財領域だけでも幅広く学んで自己成長＞

- ・ 常に自分の成長を実感できることも、やりがいの一つになっている。毎日がチャレンジの連続であり、ある意味飽きの来ない仕事でもある。知的財産の仕事といっても、特許だけでなく意匠や商標、不正競争防止法というように法域だけでも幅広く、また国による違いもある。加えて、企業によって課題等が全く異なるので、いつも新しいテーマに接することになる。常に新しい技術内容に触れられるという点でも、刺激的である。(支援者)

＜知財以外の領域に関する知識獲得＞

- ・ 今の所属先では、知財だけではなく経営面を含めて多くのことを学ぶ必要があるが、それはとても良い経験だと思っている。(支援者)

- ・ 最近はお願という範囲に留まらず、事業戦略的な目線での支援を心掛けるようになってきている。例えば、マーケティングやブランディングというテーマが支援において登場することも少なくない。この場合、その分野の専門家にも協力いただいて、一緒に支援をすることになるのだが、自分にとっても勉強になることが多く、日々成長を感じられるのも喜びの一つである。（支援者）

< 充実した成長機会 >

- ・ 様々なことを学べる研修機会が充実しているのも魅力である。（支援者）

③ やりたい仕事に関われる機会

やりたい仕事に関われる機会が多いことを魅力として感じているというコメントが得られた。例えば、自身の興味関心に応じて扱う業務領域を自分で拡充しやすい環境であることや、そのようなキャリアを自ら開拓しやすい環境であることを挙げるコメントが得られた。また、特に研究者からは、研究の世界が多様性を受け入れられやすい環境であり、追求したいテーマを選べることについて魅力を感じるというコメントも得られた。このコメントは、支援者および研究者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< 自身の興味関心に応じた業務領域の拡充 >

- ・ 子どもたちに対する知財創造教育もとても関心があり、ずっと取り組んでいる。このような活動を自分の意志で展開していけるのも魅力的だと思っている。（支援者）
- ・ 自身が転職してくる前から広報的な活動をしているのを知ってくれていたこともあり、現事務所でもそのような活動を継続し、発展させられるような役割を喜んで提供してくれた。（支援者）
- ・ 以前はボランティア的に取り組んでいた広報活動も、希望すれば関われることにはやりがいを感じている。自身がこれまで好きでやってきた活動を業務として活かせるという面はとてもありがたい。（支援者）

< 自らキャリアを開拓しやすい環境 >

- ・ どんどん新しいチャレンジして、どのような弁理士として活躍していくか

を自分で考えて道を作って行けるような面がある。(支援者)

＜やりたいテーマが受け入れられやすい環境＞

- ・ 研究には正解がないので、多様性が当然のように受け入れられる環境であり、自分の個性を存分に発揮できる場所だと思う。(研究者)
- ・ ある意味、自己表現をしやすい環境なのではないかと感じており、それが非常に心地よいと思っている。(研究者)
- ・ 研究者の中には、大きな研究資金を獲得して、大きな舞台を作っていくことを目指してやっていく人もいるが、自身の場合は大きな舞台を作りたいわけではなく、本当に研究そのものに魅力を感じていて、そのような考え方でもしっかり居場所があるという意味では多様性が受け入れられる環境だと思う。(研究者)

④国際的な仕事をできる機会

③とも関連する内容であるが、国際的に活躍できる機会があることに魅力を感じるというコメントが得られた。支援者と研究者が共通してこの点を挙げており、例えば海外の人と仕事をする機会があることや、海外から注目されて評価される機会があることを魅力として挙げている。このコメントは、支援者および研究者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜海外の人と仕事をする機会＞

- ・ 英語を使って海外の代理人とコミュニケーションをできるのは魅力的である。欧米やアジア系の代理人とのコミュニケーションを行う機会が多く、刺激的である。(支援者)
- ・ 国内だけでなく海外でも活躍できるという点には大きな魅力を感じている。事務所の仕事だけでなく、外部の仕事も積極的に受けることによって、海外でも活躍できる場面が非常に増えた。これによって、様々な知見を広げられるのが魅力である。(支援者)
- ・ 国際出願が頻繁にあるため、世界中の弁護士とやり取りができることも魅力だと感じている。(支援者)

＜海外とつながり、海外から評価される場面＞

- ・ 研究を続けることによって、世界が非常に身近になるという感覚を覚える。
(研究者)
- ・ 国際学会等の場においては、例えば小さな研究成果であっても、海外の研究者から自分の研究に対して評価のコメントをもらえたりする。自分の名前で発表した成果を、世界の誰かが注目してくれて、そこからコミュニケーションに発展するというのが非常に魅力的だと感じている。(研究者)
- ・ 研究を通じて、世界中の人とつながることができる、自分が存在している理由を感じられるのは魅力だと思う。(研究者)
- ・ 自分のクリエイティブな活動を自己表現として発表し、それがきっかけで世界とつながれるというのはこの上ない魅力である。(研究者)

⑤ ネットワークの構築・拡大

様々な人と知り合い、関われる機会が多いことを魅力として挙げるコメントが得られた。このコメントは、主に支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜様々な人と知り合える＞

- ・ 知的財産は狭い世界であるが、長く働くとそれなりに良いネットワークを作ることできる。多くの優秀な人と知り合えることも魅力であると感じている。(支援者)

⑥ 専門性の発揮

また、知財エコシステムの構成者の特徴として、専門性を有する者であることを挙げるコメントも得られており、その点が仕事をするうえでの魅力となっているということであった。このコメントは、研究者および支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 専門性を持ってやっていけるという職種なので、その観点は魅力がある。
(研究者)
- ・ 女性男性を問わず、弁理士として働くことの魅力は、専門性のある国家資

格の保有者であるという点があると思う。様々な事情でキャリアを中断する時期があっても、専門性があるので復帰しやすい。(支援者)

⑦新たな発見に対する喜び

純粹に新たな発見に立ち会えることを魅力として挙げる声もあった。このコメントは、研究者および支援者から確認されている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<新たなアイデアに触れられる機会>

- ・ 研究を通して新しい発見をできたときに喜びを感じる。(研究者)
- ・ 最先端の技術に触れられる、という環境があり、知的好奇心が満たされる。(企業知財部)
- ・ 弁理士は常に新しい発明に触れられる。会社で弁理士をしていると、特定分野を深堀できるが、事務所の弁理士だと様々な企業の新しくて興味深い技術に接することができる。(支援者)
- ・ 常に新しいアイデアに携わることができる部分に魅力を感じている。(支援者)

<新たなアイデアを起点として未来を共に考えられる機会>

- ・ 知財領域では、顧客が新しいアイデアや将来に目を向けてポジティブであることが多いため、顧客との対応が楽しいと感じる。(支援者)

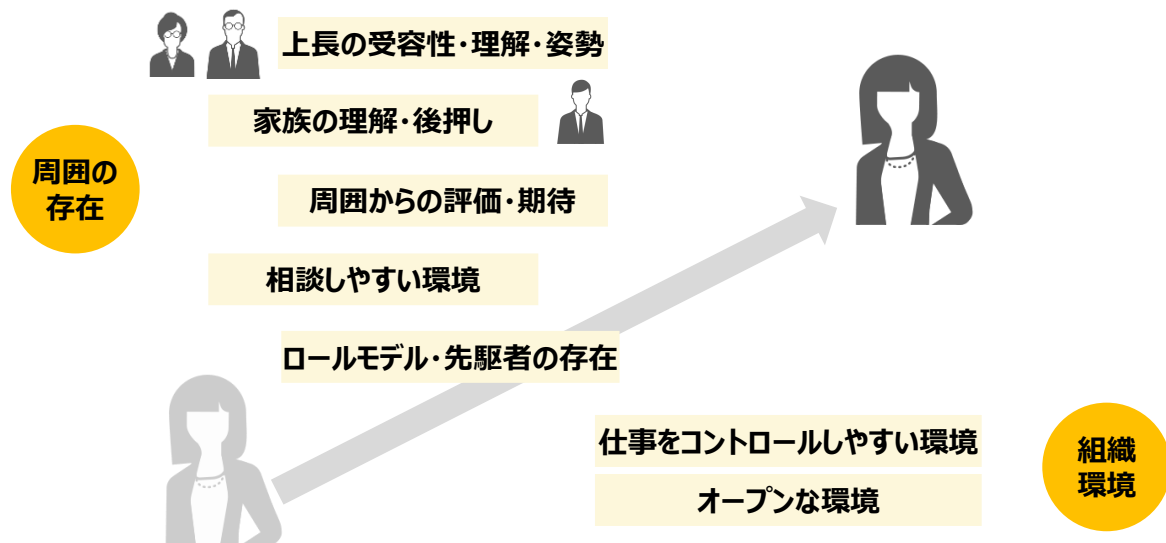
(iii) 知財エコシステムでの活躍に至る過程で後押しとして機能した要素

現在、知財エコシステムの構成者として活躍する女性人材が、今の活躍に至るまでの過程でプラスに働いた要素を整理した。

大きくは周囲の存在と組織環境という要素で整理できるが、周囲の存在という観点では①上長の受容性・理解・姿勢、②家族の理解・後押し、③周囲からの評価・期待、④周囲からの支え、⑤ロールモデルや先駆者の存在を挙げるコメントが得られた。

また、組織環境という観点では、⑥自身の仕事をコントロールしやすい環境、⑦オープンにディスカッションをできる環境を挙げるコメントが得られた。

図表 III-3 現在の活躍の後押しとなった要素



① 上長の受容性・理解・姿勢

自身の活躍に際して、上長の受容性や理解、姿勢をプラスの要素として挙げるコメントが得られた。例えば、自身の仕事に関する思いへの共感を上長が示してくれたことや、自身のプライベートな変化に対して柔軟に対応してくれたことを挙げるコメントがあった。また、上長の仕事に対する姿勢に感化されて自身も頑張ってこられたというコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<自身のビジョンに対する理解・共感>

- ・ 現在の所属先の代表と出会ってから、「知的財産劇場を創る」というコンセプトで一緒に取り組んできた。知財業界をもっと元気にしたいと思っているので、そのような考えに賛同し、環境を整備してくれる代表には感謝している。このような気持ちを応援してくれる方々の存在は本当に大きかった。（支援者）

<プライベートの変化に対する理解>

- ・ 夫の仕事の都合で海外に在住する際に、現在の所属先の代表は快く理解をしてくれ、仕事を継続できる環境を整えてくれた。（支援者）
- ・ 今の仕事を始めてから、結婚と3回の出産を経験した。最初の頃は制度が整備されていなかったが、当時の男性の上司が全面的にサポートをしてく

れた。そのような環境があったから知財支援者としてのキャリアを継続することができた。(支援者)

＜上長の仕事に対する姿勢＞

- ・ 非常に負荷の大きな時期があったが、上長の想いに共感する部分はずっと揺るがないものがあり、その姿に後押しされる形でなんとか頑張ることができた。(支援者)

②家族の理解・後押し

自身の活躍の背景に、家族の後押しや支え、応援があったというコメントも得られた。例えば、パートナー等の支えがあったからこそ自身が活躍する場を広げることができたというコメントや、親からの応援もあって気兼ねなく希望する進路を選択して成長することができたというコメントがあった。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜家族やパートナーの理解・支え＞

- ・ 仕事やプライベートが大変な時期もあったが、夫をはじめとして家族が自分の仕事に理解と尊重を示してくれて、支えてくれたことには本当に感謝している。(支援者)
- ・ 自身が国際的にも活動の幅を広げられるようになったのは、夫のサポートや後押しがあったことが非常に大きい。この支えがなかったら、ここまで活動を広げられていなかっただろう。(支援者)
- ・ 家族の理解は非常に大きかったと感じている。自身の年代だと、配偶者の理解がないケースも多かったが、幸い夫の理解はあったため様々なチャレンジをすることができた。(支援者)

＜親からの応援＞

- ・ 理系に進むことを決めたとき、両親は応援してくれた。女性だから理系は苦手なのではないかというバイアスがかかっていなかった。今の自分があるのは、親の理解やサポート、応援があったからこそとも言えるだろう。(研究者)
- ・ 大学は理工学部に進学したが、母親は反対せず、やりたいことがあるのであれば、そこで頑張ってもらいたいということで背中を押してくれた。(支援者)

- ・ 理系に進むことに対して、親からは特に何も言われず、安心して自分の進路を自分の意志で選択することができた。(支援者)

③周囲からの評価・期待

周囲から受けた評価や期待が後押しとなって、現在の活躍へ至ることができたというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< 周囲からの評価・期待 >

- ・ 支援者として付き合いの始まった中小企業の経営者から期待や応援の言葉をもらうことも少なくなく、もっとスキルを身につけて成長しようというモチベーションにつながっている。(支援者)
- ・ 研究者として仕事をしていたときも、ジェンダー的な違いはなく、上司や周囲からは研究の成果や、研究に対する姿勢を評価してもらっていた。(支援者)
- ・ 女性だから時間制約があるとか、女性だから無理はしなくてよいというような雰囲気もない。こうした話は、一見配慮のようで実は期待をされていないというように捉えられるかもしれない。今の職場はこうしたものではなく、しっかり仕事で評価されるような環境である。(支援者)

< 専門性を有する人材としての期待・信頼 >

- ・ 女性だとマミートラックを感じる人が多いという話を聞く。自身の場合、弁理士という資格があることによって、信頼もしてもらえ、仕事をしやすいという感覚がある。特に事務所で働くということになると、弁理士という資格を持っているということはとても大きなことである。(支援者)

④周囲からの支え

気軽に悩み等を相談できる人や場の存在があったおかげで、現在に至るまでのキャリアを構築することができたというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< ジェンダーを意識せず働ける雰囲気 >

- ・ 今の職場は非常に働きやすい環境だと思っている。女性比率は 3 割を超えている。女性男性ということ意識せず、フラットに仕事をできる雰囲気がある。(支援者)

<相談しやすい場の存在>

- ・ 支援者として悩む場面も少なくないが、その時に性別を問わず相談しやすい環境があったからこそ、ここまで長く知財の支援者としてのキャリアを積み重ねてこられたと思っている。(支援者)
- ・ 周囲に相談に乗ってくれる人が多いのも大変助かっている。通常、知的財産というキーワードで所属先以外の人とつながろうとすると、事務所勤務の弁理士は日本弁理士会の中でネットワークを作り、企業勤務の知財人材は JIPA 等に参加してネットワークを作ることになる。(支援者)
- ・ フラットに話せる場があることによって、相談や発散をする場を分散できしており、本業を気持ちよくやれているのだと思っている。(支援者)
- ・ 同期の弁理士に気軽に相談できる環境だったことも大変助かっている。(支援者)
- ・ 起業に際しては、本当に周囲の存在が支えになった。例えば、スタートアップ企業の経営者が集まるコミュニティのようなものがあるのだが、そこで他のスタートアップ経営者と交流し、支えあう文化があったのはよかった。(起業家)
- ・ 起業して事業を進めていく中で、多様な側面での支援をしてもらってきた。女性男性関係なく、一起業家として本当に多くの人に支えられてきて今の会社を運営できている。(起業家)

⑤ロールモデルや先駆者の存在

自身にとってのロールモデル的な存在が大きかったというコメントが得られた。また、先駆者として既に活躍している女性人材の存在があったおかげで、自身も活躍できる環境があったというコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<ロールモデルの存在>

- ・ 高校生の時に女性弁理士の話聞く機会があった。その時以来、自分の口

ールモデルとして憧れている。その弁理士が仕事で専門性を発揮して活躍しながら、周りを幸せにするような魅力を持っておられて、こうなりたいなどと思わせてくれる存在だった。(支援者)

- ・ ロールモデルの存在は非常に大きい。非常にすばらしい支援をしている女性支援者がおり、非常に勉強になることが多く、自分の成長に向けてモチベーションになっている。(支援者)
- ・ 知財支援は、ある意味業種限らず関係してくるところもあり、まだまだ勉強しなければならないことは多いが、このようなロールモデルとなるような支援者の存在が励みになっている。(支援者)
- ・ 会社のロールモデルの方々にも、非常に助けられた。具体的な相談にのってもらうほか、その方の生き様を見ること自体が、とてもよかった。(企業知財部)
- ・ ロールモデルにしていた女性の先輩は「仕事と育児の両立をがんばらない」と鎧を着ているというよりも、子育てを楽しんでいる様子が見え、肩の力が抜けているように自分の目に映った。仕事で尊敬できる女性が、「子どもの寝かしつけで絵本を読んであげるのが楽しい」という別の顔が見え、「両方捨てなくてよいのだ」「それでよいのだ」と生き様を見られたことが大きな勇気になった。子育てに疲れている様子も感じさせず、楽しんでいる姿を見て、あんな風になれたらよいな、と思った。(企業知財部)

<先駆者の活躍>

- ・ 女性の研究者でも優れた実績を出している人がたくさんいるので、もともと比較的活動しやすい環境だと思う。(研究者)
- ・ 当時赴任した研究室の教授が就任したばかりの女性研究者だったこともあり、自身もスムーズに溶け込むことができた。(研究者)
- ・ 今の職場では、女性の比率が相当高まっている。これは、先輩たちが女性を増やす努力をしてくれたからである。具体的には、最初は多くの男性がジェンダーバイアスを持っていたところ、女性が意識改革の必要性を主張し続けた結果として、今のような状況になったと聞いている。(研究者)
- ・ 事務所内に活躍している先輩女性弁護士の存在がいたことも大きかった。当時は女性活躍の黎明期であり、その先輩女性弁護士が産休、育休制度を取り入れるよう事務所に働きかけ、自身も制度を活用して、うまくキャリアを築いていた。(支援者)

⑥自身の仕事をコントロールしやすい環境

組織環境的な観点として、ワーク・ライフ・バランスが推奨されている環境やテレワーク制度が安心して活躍できる仕組みとして機能しているというコメントが得られた。また、そもそも自身の仕事に対する裁量が認められやすいことも活躍しやすい仕組みの一つであるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜ワーク・ライフ・バランスの推進＞

- ・ 現在の所属先の特徴としてワーク・ライフ・バランスを重視しているという文化があることも働きやすい。周囲が残業することが常態化していると、自分だけ定時で終業することに抵抗感を覚えてしまうかもしれないが、現在の勤務先はワーク・ライフ・バランスを重視しているので、何も気にせず自分で勤務時間をコントロールできていて非常にやりやすい。（支援者）

＜テレワーク制度＞

- ・ テレワークの導入も、職員の事情に応じて柔軟に活用できるようにしている。（支援者）
- ・ 知財の仕事は、PCと通信環境があればフルリモートでも問題なくできる性質の仕事。職場の雰囲気としても、在宅勤務を利用しにくいと感じたことはない。（企業知財部）

＜仕事に対する裁量＞

- ・ 自身は自分で労働時間をコントロールしながら、隙間時間で柔軟に働いている。このような考え方は、女性としては非常にやりやすさを感じている。（支援者）

⑦オープンにディスカッションできる環境

組織としてオープンな風土が根付いており、そのために他者と交流しやすく現在の自身の活躍につながった面があるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜オープンな環境で他者と交流する場＞

- ・ それぞれのアイデアをディスカッションする環境があることが大変よいと思っている。米国のほうが日本より小さい研究室が多く、オープンな雰囲気であるため、他の研究室とのコラボレーションが多い。（研究者）
- ・ オープンな環境が普通であることは、結果として多様性を受け入れやすくなっていることにもつながっているだろう。（研究者）
- ・ 米国の法律事務所では、偉いパートナーに対しても疑問があればぶつけられるし、こちらが正しいことは正しいと認めてくれる。性別も年齢も関係ない。現在も上司は 10 歳下だが互いに何も気にしていない。（支援者）

（iv）知財エコシステムでの活躍に至る過程で感じた障壁・課題

現在、知財エコシステムの構成者として活躍する女性人材が、今の活躍に至るまでの過程で障壁や課題として感じた内容を整理した。

大きくは扱いの違いや過度な期待、周囲の環境等が挙げられたが、例えば扱いの違いという観点では①周囲から軽視される雰囲気、②周囲からのバイアス、③待遇の違いに関連したコメントが得られた。

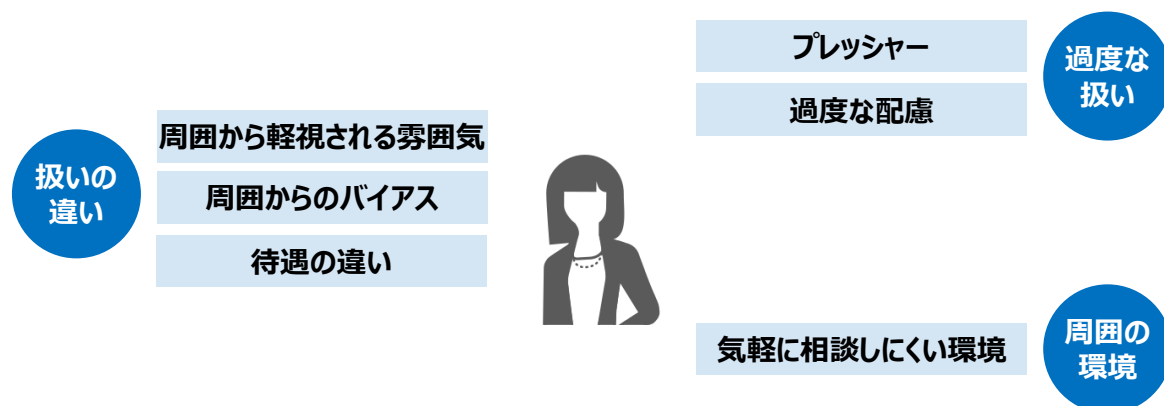
また、女性活躍という観点で④過度なプレッシャーを感じる場面があったというコメントも得られた。

加えて、周囲の環境という観点では、⑤気軽に相談しにくい環境を指摘するコメントもあった。

そのほか、⑥体力面での違いを挙げるコメントもあった。

別の観点でのコメントとしては、⑦このような障壁・課題に気付かなくなってしまうという趣旨のコメントも得られた。

図表 III-4 現在の活躍に至るまでの過程で感じた障壁・課題



① 周囲から軽視される雰囲気

過去に、自身が女性であることを理由に、根拠なく不本意な態度や言動を取られたことがあるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< 不本意な扱い >

- ・ 昔の話であるが、女性を軽視するような人がいると感じたことがある。例えば、他組織の職員から、そのような扱いを受けたことがある。名刺交換をして挨拶をしようとした際に無視されてしまったり、相手にされなかったりしたこともあった。(支援者)
- ・ 支援者としての活動を始めた頃には、女性というだけで先方から軽視されるような態度・発言を受けたこともある。成果を出せば認めてもらえるようになったが、入口段階で軽視されるようなことはあったと思う。最近はそのような話はなく、日本もだいぶジェンダーダイバーシティの意識が高まってきたのだろう。(支援者)
- ・ 日本の組織に所属していた時は、上下関係や年齢を気にしなくてよいと言われていても、実際は気にする場面が多かった。昔の話ではあるが、入社面接でも「子供が生まれたら仕事をどうするのか」と言われたこともあった。(支援者)

< 期待の低さ >

- ・ 昔、国内の特許事務所で勤務をしていた時は、ある意味「女子」扱いをされていた。あまり期待をされていないような雰囲気であった。(支援者)

② 周囲からのバイアス

周囲から、女性に対する勝手な先入観・イメージを持たれていたことによって、やりにくくなるケースがあったというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< 先入観によるイメージ >

- ・ 学生からバイアスを持って見られることはあった。学生が研究室を選ぶ際

に、自身が女性であるので「優しそう」と思って選択されることはあった。優しさを期待して入ってきた学生に対して、研究を進めていく以上、そうではないこともたくさんあるということを気づかせるための時間を使わなければならなかったこともある。(研究者)

③待遇の違い

就職等の場面において、昔は違いがあったような雰囲気もあったというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 昔は就職活動等の際に、やはりジェンダーによる違いがあったように思う。表立っては言われていないが、成績関係なく男性だから採用される、という雰囲気はあったように感じる。(支援者)

④過度なプレッシャーや配慮

昨今の女性活躍推進の文脈で、組織内での昇進等に対して暗にプレッシャーを感じる場面があったというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<過度なプレッシャー>

- ・ 企業勤務の際には、やはり女性活躍推進の流れもあって、昇格試験を受けて合格することに対するプレッシャーがあった。既に弁理士としてやりたいことをできていたので、給料面での強い意欲がない限りは、昇格に対する大きなメリットを感じられなかった。(支援者)
- ・ 昇格に対するプレッシャーは大きかった。このプレッシャーは男女問わずではあったが、やはり会社として女性管理職比率を気にしていることも認識していたので、より大きなプレッシャーを感じていた。(支援者)

<過度な配慮>

- ・ 「大変だと思うから、やらなくていいよ」と遠慮されてしまい、別の男性社員に仕事が割り振られるなど、総合的な判断だとは思いますが上司のバイアスを感じる場面はあった。自分でも頑張れるのに、と思うことはあった。(企

⑤気軽に相談しにくい環境

職場の同僚が男性ばかりであり、気軽に相談しにくい雰囲気があった時期もあるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 職場にもよるかもしれないが、知財業務についてはやはり男性が多いと感じている。そのような環境だと、ちょっとした相談をしにくい時があったのも事実である。(支援者)

⑥体力面での違い

体力的な面での違いもあり、自身の限界を感じてしまった場面があったというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 他のメンバーはすべて男性で、体力面等を含めて自分ができることの限界を感じて、非常に落ち込んだ時期があった。(支援者)

⑦気付かなくなっている可能性

本当はさまざまな差を感じる事象があったかもしれないが、それに気付かなくなってしまうかもしれないという趣旨のコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 他にももしかしたら様々な障壁があったかもしれないが、このような環境なのだと自分で自分を説得し、ある意味気が付かないようになっているのかもしれない。(支援者)
- ・ 日本にいた頃はもはや気付くこともなかったが、今考えると女性軽視のような発言等を受けたことはあったと思う。(研究者)

(v) 知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティに必要な要素

知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティが機能する環境を整備していくために必要な要素を整理した。

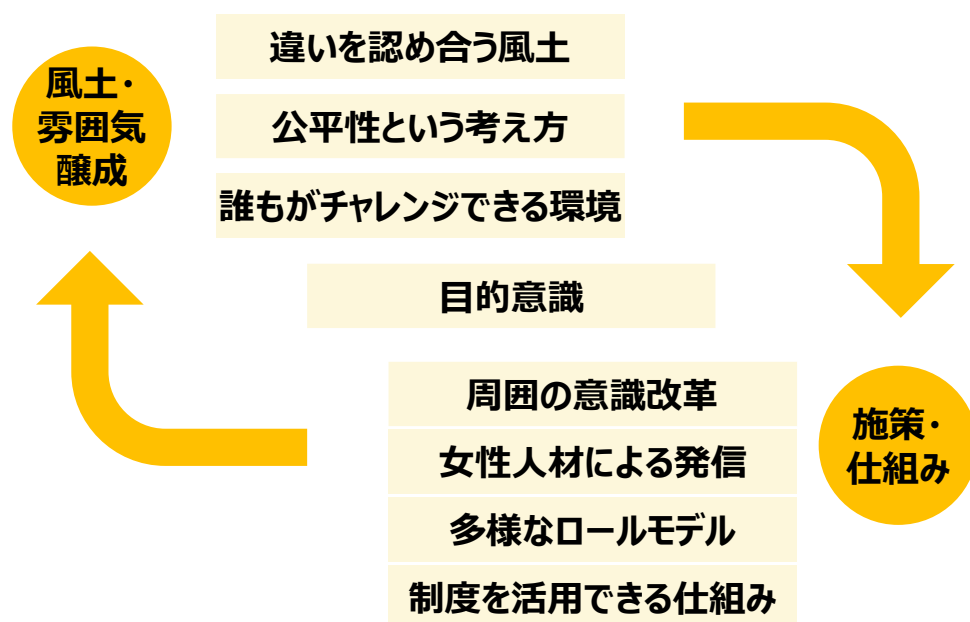
大きくは風土や雰囲気醸成という観点と、それを実現するための施策や仕組みという観点でコメントが得られた。

風土や雰囲気醸成という観点では、例えば①違いを認め合う風土、②公平性という考え方、③誰もがチャレンジできる環境の重要性を指摘するコメントが得られた。

また、それらを実現する施策や仕組みという観点では、④数字だけでなく本質を追求する見方、⑤周囲の意識改革、⑥女性人材による発信、⑦ロールモデルの存在、⑧制度を誰もが活用できる仕組みを挙げるコメントが得られた。

そのほか、前提として⑨知財エコシステム分野に関する理解浸透の重要性を指摘するコメントもあった。

図表 III-5 知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティに必要な要素



① 違いを認め合う風土

女性・男性を問わず、それぞれの違いを認め合い、尊重することの重要性を理解し、受け入れる風土が重要であるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜違いに対する尊重＞

- ・ 女性だけでなく、男性も含めて互いの違いを認め合う環境が必要ではないだろうか。それぞれの特徴や考え方の違い、個性を認め合い、受け入れることでそれぞれの人生を豊かにできるし、国を豊かにしていけるだろう。（支援者）
- ・ 互いに違うところを認め合い、それを活かして共創していこうとするマインドが重要である。（支援者）

②公平性という考え方

公平性という考え方を持つことによって、誰もがやりたいことに取り組める環境を作っていく必要があるというコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜公平性＞

- ・ 平等ではなく、公平性という考え方を大事にするべきである。個人それぞれの事情があるので、それを勘案しながら、それぞれが自分のやりたいことにアクセスできるような環境にすべきである。（支援者）

③誰もがチャレンジできる環境

挑戦を奨励するような環境整備や、性別や年代等に関わらず機会を提供することの重要性を指摘するコメントが得られた。

また、こうした観点の前提として、多様性を尊重し、活かしていく環境の重要性を指摘するコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜挑戦を奨励する環境＞

- ・ 今自分が置かれている環境で挑戦できることをどんどん取り組んでいくべきであり、そのような雰囲気醸成すべきだろう。（支援者）

＜性別や年代等に関係なく機会を提供＞

- ・ 米国では、査読者になるチャンスは人種や性別に関係なく公正に開かれて

いる。一方、日本では査読者は年次の高い人に限られている。このことに起因して、日本では昔女性研究者が少なかったこともあり、結果的に日本の査読者は年配の男性ばかりになってしまっている。性別だけでなく年代についても関係なくチャンスを与えるような環境になると良いと思う。(研究者)

- ・ 女性に限らず、障害のある方が活躍する場を作る等、多様性という観点でもっと門扉を広げていくべきだろう。多様性を受け入れて、様々な人が活躍できる場であることを発信していくとよいだろう。副業としても働けるという話を魅力的に感じる人もいないだろうか。(支援者)

<多様性を尊重する環境>

- ・ 米国は多様性を重んじており、様々な意見が出た方がよい方向に進むという文化である。互いを尊重するような雰囲気もあるため、年齢や性別を問わず、オープンに議論できる環境であると思う。(研究者)
- ・ 相談員を募集することもあるが、応募者のほとんどは年配の男性ばかりである。それ自体は当然悪いことではないが、もう少し多様性のある環境にしていけるとよいと思っている。(支援者)
- ・ ジェンダーという意味だけではなく、年齢等も含めて多様性のある組織にしていけるべきだろう。(支援者)
- ・ 現在の職場は中小企業に対する知財支援も多く扱っており、決して狭く出願の話だけをすればよいということではなく、相談者の事業成長という観点で幅広く見ていかなければならない。したがって、多様な視点が求められる職場であると認識しており、支援者側も多様性があるべきだろう。(支援者)

④ 目的意識

女性比率等の表面的な目標設定だけではなく、ダイバーシティを実現することによって達成すべき環境を考えるべきであるという趣旨のコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<ダイバーシティの意義>

- ・ 女性活躍推進を、数字だけで目標設定しようとするのはあまり効果的ではないと思う。どのような人であっても、やりたいことにアクセスできると

いう環境をつくることが、ダイバーシティを実現するための第一歩であろう。(支援者)

- ・ あるセミナーで、発明者のダイバーシティを進めることが、結果として技術革新に貢献するという話を聞いた。ダイバーシティを進めることによって、イノベーションを促進していくという目的意識が重要ではないだろうか。(支援者)

⑤女性人材の周囲の意識改革

知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティを進めていくにあたり、親の意識改革や身体面での理解浸透、働き方に対する意識改革を図っていく必要があるという趣旨のコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<親の意識改革>

- ・ 親の意識改革も必要である。娘は目の届く範囲にいないと心配という親の気持ちもわかるが、田舎から都会、又は日本から海外へ行く娘の気持ちも理解してほしいと思う。(研究者)
- ・ 理工系の女性を増やすためには、親の理解を深めることが重要だと感じている。女性研究者が楽しそうに仕事をしている姿を見せると、親の印象も変わってくる。(研究者)
- ・ 女子学生本人だけではなく、女性の子どもを持つ親も女性のロールモデルをよく見ていると思う。研究職は女性も含めて多様性を発揮できる場であることを発信していけるとよい。(研究者)

<身体的側面での理解浸透>

- ・ 女性が働く環境という観点では、生理や更年期といった身体上の辛さを感じることがある中で、その点での理解をもっと深める必要があると思う。男性が育児休暇を取るケースも増えてきているので、徐々に理解は浸透していると思うが、さらに促進されるとよい。(支援者)

<働き方等に関する意識改革>

- ・ 海外に来て気が付くこととして、男性の終業時間が早いということがある。子どもの送り迎えも、日本と比べて非常に男性が多いことに驚く。性別に

関係なく、当たり前のようにプライベートを含めて両方が分担するという考え方が根付いている。(支援者)

- ・ 女性活躍推進のためには、男性も家の仕事を当たり前にする、ということに尽きるだろう。女性が結婚や出産で仕事を制限しなければならないのは、男性が家で仕事をしないことを前提としているのではないだろうか。(支援者)

<アンコンシャスバイアスの排除>

- ・ 理系や技術という分野が男性中心のものであるというアンコンシャスバイアスがある気がしており、それは払しょくしていかなければならない。(支援者)

⑥女性人材による発信

今後、知財エコシステムが女性にとってより魅力的な環境としていくために、女性人材が発信する場やコミュニティを設けていくことや、知財エコシステムに関連する仕事が女性にとっても活躍しやすいものであることを発信していくことが必要であるという趣旨のコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<女性人材が前面に出て発信する機会の創出>

- ・ 弁理士会で知財創造教育を扱う委員会にも、女性弁理士が多い。そのような知財人材が前面に出て発信できればよいと思う。(支援者)
- ・ 知財関係者の中で、女性メンバーのコミュニティを立ち上げるということはアイデアとして考えられる。どんどんそのような場を作っていったらよいと思う。(支援者)
- ・ 知財エコシステムを女性にとって活躍しやすい環境として整備していくには、今活躍している女性が前に出て発信していくことも必要だろう。(支援者)
- ・ 海外では日本よりも女性が声をあげて発信していこう、という風潮が強いという話を聞いたことがある。(研究者)

<女性にとっても活躍しやすい環境であることを訴求>

- ・ 女性にとっては、知財業界はとても働きやすい環境である。社会に出る前

に知ってもらえるとよい。(支援者)

- ・ 現時点で研究者として働いている女性は、わりと不満なくやっている人が多いように感じる。こうした話をもっとアピールしていけるとよい。(研究者)
- ・ 知的財産の仕事を多く経験してきて、男性だけではなく女性にとっても大変魅力的なものではないかと思っている。(支援者)
- ・ 知財はライフイベントによる一時離脱が不利になりにくく、女性のキャリアダウンがしにくい分野であることを伝えていく必要はある。(企業知財部)
- ・ 女性としての働きやすさと合わせて、知財そのものの面白さに関心を持ってもらうことも重要であるため、その意味でも業界としての展望を示すことは重要である。(企業知財部)

<キャリアの提示>

- ・ 理系を選択したら研究者のキャリアしかないと思われる節がある。そのため、弁理士の存在や理系出身で何ができるかを周知していくことが必要ではないか。(支援者)

⑦ロールモデルの存在

ロールモデルの重要性を指摘するコメントが多く得られた。この際、単一のロールモデルではなく、多様な種類のロールモデルを発信していくことが必要であるというコメントが多く得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<多様なロールモデル>

- ・ ロールモデルがほしい、という声を多く聞く。ロールモデルは一つではなく、ああいうのが素敵、ああいうのも良いな、というように、多様性があつた方がよい。ロールモデルになるようなたくさんの人と出会える場が必要である。自分にとってロールモデルの存在が大きかっただけでなく、色々な人と話してもロールモデルは必要だと聞く。(企業知財部)
- ・ ロールモデルはたしかに必要だが、とても活躍しているような素晴らしいロールモデルだけだと、逆にハードルが高くなってしまいかもしれない。普通に働いている女性人材や、ある意味参考にはしたくないようなタイプ

のモデルも含めて、バリエーションを持たせたロールモデルを発信していけるとよいだろう。(支援者)

- ・ 自身の場合、活躍している女性研究者の姿を見て憧れた部分もあった。多様なロールモデルを発信していくことも大事だろう。(企業研究職)
- ・ 管理職というと、すごくたくさん働いて、一見怖そうな人というイメージもあるかもしれない、そのイメージが根付いてしまうと「あのようレベルになるのは難しいかもしれない」と感じてあきらめてしまうかもしれない。そうではなくて、育児等のプライベートも柔軟にやっていて、かつ優しそうな雰囲気管理職がもっと増えると、女性人材の活躍の幅を広げるという意味では良いだろう。(企業研究職)
- ・ ライフステージに応じて柔軟な働き方、キャリア開拓できる環境とその環境をうまく活用したロールモデルの存在を発信していくことが必要だと考えている。(企業知財部)
- ・ 女性が目指したいと思うロールモデルとそのロールモデルに近付くための指導ができる先輩がどれだけいるかが重要だと考えている。女性のキャリアアップを女性管理職が親身になって応援してあげられる環境が必要だと思う。(企業知財部)

⑧制度を誰もが活用できる仕組み

女性人材の活躍を支える制度はあるものの、実際には活用しにくいものもあり、その運用面まで含めて仕組みを整備していく必要があるという趣旨のコメントが得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

- ・ 研究者が研究を続けられる環境整備という観点では、まだまだ整備の余地があると思っている。産休育休のような制度はあるが、研究は時代とともに変わっていくので本来的には止められないものである。周りもどんどん進んでいく。一緒に働いている教員がいれば、その教員が進めることができるが、そうではない場合には難しくなってしまう。制度だけあっても、それを本当に動かせるようになるための仕組みや配慮等がないと、本当の意味では進まないだろう。(研究者)

⑨知財エコシステム分野に関する理解浸透

今後、知財エコシステムを女性がさらに活躍する場としていくために、前提として知的財産そのものの認知や理解を深めていかなければならないという趣旨のコメントが得られた。また、あわせて理工系分野に対する興味関心を喚起することの重要性を指摘する声もあった。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

< 知的財産に関する理解浸透 >

- ・ そもそも知的財産が身近にあるものだということ自体も広く発信していくことも重要になるだろう。このあたりの意識を広めなければ、知財エコシステムに入ってくる女性は増えないのではないだろうか。(支援者)
- ・ 知的財産そのものに関する知名度が低いように思う。社会に出る前の学生時代に知的財産を知る機会が少なすぎると思う。(支援者)
- ・ 女性男性に限らず、全体として知的財産に関する意識や知識を高めていかなければならないだろう。(起業家)
- ・ 女性に限らず知財そのものに興味を持ってもらう取り組みが必要だと思う。(企業知財部)
- ・ 生成系 AI 等、テクノロジーが急速に進歩する中で、知財業界にはどのような仕事残り、どのような面白いキャリアが歩めるのかといった将来展望を示していくことが大前提だとだと考えている。(企業知財部)
- ・ 学生に対して知財業務の周知や、魅力を発信する機会が重要だと考えている。(支援者)
- ・ 大学入学後早い時期に知財業務を知ってもらう機会を作ったり、特許事務所を知ってもらうことが重要である。(支援者)

< 理工系分野に対する興味関心 >

- ・ 理系の女性を増やすことが何よりも重要だと思う。特に早期から理系分野に興味を持ってもらうことが必要である。(支援者)
- ・ 興味もあるし、能力もあるが、なんとなく理系に行き辛い雰囲気を払拭する必要がある。(支援者)
- ・ 女性人材が理系に行きやすい雰囲気をどのように醸成するかが重要な論点である。顧客と接していても、女性の発明者がまだ少ないと感じる。(支援者)

- ・ 会社がダイバーシティを推進したくても、会社には女性が少なかったり、採用したくても理工系の女性卒業生が少なかったりするので難しい。弁理士・弁護士の女性比率を押し上げているのは生物系分野だと思われる。小中高の教育段階から、工学部を目指す人が増えるように変えていかなければエンジニアを増やすことは難しい。(支援者)
- ・ 昔から、向井千秋さんのような方もいるが、一人出てもその後に続いていくことが難しい。子供のころからエンジニアがかっこいい、なりたいと思うような環境作りが大事である。(支援者)
- ・ 日本全体が理系離れであると感じる。テクノロジーで成り立っている国であるのにも関わらず、テクノロジーが重要なものとして取り上げられることがあまりない。(支援者)

2. 組織マネジメントの立場

(1) 調査実施概要

(i) 調査対象

知財エコシステム内でマネジメント的な立場を担う人材を対象としてインタビュー調査を実施した。

具体的には、企業等における経営層・管理職層を対象として6名に対するインタビュー調査を実施した。

(ii) 調査内容

主に以下に列挙する観点を中心としてインタビュー調査を実施した。

- ・ 現在実施している業務の内容
- ・ 現在の職場環境
- ・ 女性活躍に関する取組
- ・ 女性活躍推進に対する考え
- ・ 知財エコシステムにおける女性活躍に必要なと思われる環境

(2) 調査結果

(i) 環境整備

女性活躍に関する取組を組織内で浸透するために、制度の整備を前提としつつ、マネジメントの立場としてその制度を活かすための視点を意識することや、アクションへつなげることの重要性を指摘するコメントが得られた。

特に得られた観点としては、①雰囲気・文化の醸成、②公平性の視点、③浸透に向けた仕組み、④ジェンダーだけに限らないダイバーシティがあった。

①雰囲気・文化の醸成

まず、マネジメントの立場として女性活躍に資する環境を整備するために、それが当たり前前環境であることをねらいとした雰囲気づくりを意識しているというコメントが得られた。そのベースとして、互いを尊重する雰囲気も重要であるとのコメントも得られている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<社員にとって当たり前の風土>

- ・ ジェンダー的な言葉が社内で発信されているということはなく、社員それぞれが当たり前のように振る舞う風土になっていると感じている。(企業管理職)
- ・ 昔は男性が育休を取ることはほとんどなかったが、今では皆が当たり前前育休を取得している。(企業管理職)
- ・ 女性だけでなく男性の育休取得も推進しており、男性取得率 7 割を目指している。(企業管理職)
- ・ 制度は、周りの人が使っている状況を作らないと、利用者の抵抗感が強くなり、制度が形骸化する恐れがあるが、当社においては男女問わず積極的に使うことが当たり前という認識をされている。(企業管理職)

<互いを尊重する雰囲気>

- ・ 少し遅い時間に打ち合わせを打診された場合には、育児等の関係で難しい場合に当たり前のこととして断ることができる雰囲気になっている。周囲の理解がすごくある環境なので、遅い時間の打ち合わせを断っても全く陰

悪な雰囲気になることはなく、「それなら仕方ないね」という反応を示してくれる。(企業管理職)

- ・ 男性の社員でも子どもの迎えを理由に、早く仕事を切り上げて帰宅する人が多い。(企業管理職)
- ・ ライフステージに応じて個々人が最大限の効率性を追求するという雰囲気が醸成されているため、グループ内での相互理解のもとライフワークバランスを支援する制度が活用されている。(企業管理職)
- ・ 毎年 1 回、こういったキャリアプランを描きたいのかを全社員に対して調査しており、そのアンケートの結果を活用しながら、上司とこういった仕事をしていきたいか、どのような機会があればいいのかについて相互理解を促している。(企業管理職)

②公平性の視点

個々人の違い等を認識したうえで、メンバーを公平に評価し、各自の望むキャリアを尊重する視点を重視しているコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜公平に評価する環境＞

- ・ 管理職の女性比率は、30%が目標とされており、現段階では 20%程度である。ただ、これをなんとかしても 30%へ無理やり引き上げようというようなプレッシャーは全くない。あくまでも自然体の数字として管理されている。管理職になることを強制されるような圧もない。管理職にキャリアアップしたい人は、女性男性関わらず公平にチャレンジの環境がある。個人の気持ちやプライベートの事情等を踏まえて、完全に個人の意思でチャレンジすることもしないことも選択できる環境である。(企業管理職)
- ・ 管理職（経営）を目指すのか、専門職（知財実務）を目指すのか、2つのキャリアを自身で選択でき、男女問わず個々人の志向に合わせて選択してもらっている。(企業管理職)
- ・ 望む人が挑戦できる環境を整えており、育休期間中の一時離脱によって不利益を被らないようにしている。(企業管理職)

③浸透に向けた仕組み

また、こうした雰囲気浸透に向けて具体的な取組に着手している例も確認されたところであり、例えばロールモデルの発信や、女性人材だけでなくその周囲・上長等も対象としてセミナー開催等が確認された。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜ロールモデル創出＞

- ・ 現在はキャリアアップに対する女性の価値観、課題を認識するため過渡期であり、メンタリングを通じて幹部候補となる女性をすくい上げていくことで、女性活躍のロールモデルを創出しようとしている。ロールモデルができると自分にもできるかもしれないと思う女性が増え、裾野が広がっていくと考えられる。（企業管理職）
- ・ ロールモデル社員の方へのインタビューを掲載した記事を社内向けに発信している。（企業管理職）

＜女性人材とその周囲・上長等向けのセミナー等＞

- ・ 育休周りは制度も整っており、活用もされているが、復帰後にどのようにキャリアを作っていくべきか不安に感じている人も多いため、育休復帰者とその上司が参加する育休復帰セミナーを実施している。育休復帰者と上司間の相互理解を促すことを目的としている。多種多様なキャリアに対する価値観と上司の考えをすり合わせる場となっているため、女性人材からの評判は良い。（企業管理職）

④ジェンダーだけに限らないダイバーシティ

その他、重要な視点として、ジェンダーに限らないダイバーシティを組織として活かしていくことの重要性に関するコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜ジェンダー以外の観点での多様性＞

- ・ ダイバーシティという観点では、ジェンダーだけでなく国籍の面から見ても普通の環境になっている。（企業管理職）

(ii) ジェンダーダイバーシティの意義

前述した環境整備へ取り組むにあたり、マネジメントの立場としてジェンダーダイバーシティをどのように捉えているかを整理した。

共通して得られた視点として、ジェンダーに限らずダイバーシティを担保することが組織としてのイノベーションに貢献するという考え方があった。

①ダイバーシティとイノベーションの関係

イノベーションの創出に際して、その種となるようなニーズの発掘、創出に向けたアプローチ・体制、そして知財面からもイノベーションを磨き上げていく各プロセスにおいて多様性を担保することで、イノベーションの確度が高まるという趣旨の意見が得られた。

なお、本調査研究の趣旨に鑑みて主にジェンダーダイバーシティに着目した観点でインタビュー調査を実施しているが、回答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につながるという趣旨のコメントも得られている。

また、こうしたダイバーシティとイノベーションの関係性について肯定的な考え方をもちつつ、その評価・測定に難しさを感じているというコメントも得られている。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜イノベーション創出の前提として多様なニーズを捕捉＞

- ・ ダイバーシティを持って多様な視点からイノベーションを創出しなければならないと考えている。また、事業においても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。(企業管理職)
- ・ 例えば、当社の商品・サービスが顧客からどのように認識されているのかを検討する際に、男性からの視点だけでは競争力を失って行ってしまうと思う。(企業管理職)
- ・ ユーザーとしての女性に注目する等、女性ならではの視点からの様々なニーズを汲み取っていくことで、新たなプロダクト、サービス、ソリューションを提案していくことができる。(企業管理職)
- ・ 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と

考えているため、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。（企業管理職）

<多様な人材が含まれるチームでイノベーションを創出>

- ・ 研究所の中で 15%カルチャーという活動を試行している。これは、業務時間の 15%を使い、会社のためになることであれば何でもやってよい、というものである。チーム組成も完全に自由であり、女性男性を問わずやってみたいことにチャレンジできる環境になっている。ここからイノベーションのシーズが出てくることもある。女性男性で組んでやっている取組もあれば、年次がだいぶ離れた社員同士でチームを組んで進めている取組もある。（企業管理職）
- ・ 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。（企業管理職）
- ・ 逆に女性ばかりになってしまうと、イノベーションという観点ではよくないので、女性男性がよいバランスで力を合わせていく環境になることが一番である。女性だけでなく男性の視点や感性が非常に素晴らしい成果につながることも多い。やはりよいバランスで多様性を活かすという観点が大事だと感じている。（企業管理職）

<多様な視点を持つことで、知財面からもイノベーションの価値を増幅>

- ・ 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、知財においても女性が増え、多様な視点から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。（企業管理職）

<ジェンダーに限らないダイバーシティがイノベーションには重要>

- ・ ダイバーシティはイノベーションに資すると考えているが、その際のダイバーシティは、必ずしも女性に限らないと考えている。（企業管理職）
- ・ 意思決定、組織改革、イノベーション創出の場に女性が居た方が、女性なら

では異なる視点によって相乗効果が生まれることは一般的に言われているが、女性の中でも発想は多様（男性と近い発想の人もいれば大きく異なる人もいる）であり、異なる視点を取り入れるという点では女性に限らず教育や文化的背景の異なる外国の方等にフォーカスが当たってもよいのではないかと感じている。（企業管理職）

＜効果測定は課題＞

- ・ ダイバーシティがイノベーションに資することは総論としては合意するところではあるが、ダイバーシティを高めたことで、本当にどのような効果があったのかを測定できていないと感じており、また具体的な効果を示す事例も少ないように感じる。（企業管理職）

②マネジメントの立場として意識している視点

前述した効果を創出していくために、マネジメントの立場として意識すべき視点等に関する意見があがった。具体的には、前提としてジェンダーに限らずそれぞれの違いを尊重することが重要な意識であるという指摘があり、そのうえでアンコンシャスバイアスの可能性を考えながら公平にメンバーの評価に臨むという例が確認された。また、多様なアイデアや意見が出やすい環境にすることでイノベーションのきっかけを生むために、組織における心理的安全性を担保することの重要性を指摘するコメントも得られた。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

＜違いを尊重する＞

- ・ それぞれの文化や育ってきた環境が異なるという点を意識しつつ、それとは別で「性別や国籍の違いの前に、個人個人でやはり異なる」という視点も持つようにしている。（企業管理職）
- ・ 女性だけを支援するというよりは、男女の区別なく、個々人のライフスタイルと仕事を両立させるための選択肢を提供することを意識してマネジメントしている。（企業管理職）
- ・ 性別だけではなく、個々の社員の家庭環境や育った環境によって、様々な価値観がある。その人がどうしてほしいか、どう扱ってほしいかを部下から話を聞くようにしていた。（企業管理職）
- ・ 「こういう仕事を任せたいと思っているが、チャレンジしたいと思うか」

という形でコミュニケーションをとり、「決めつけない」ということを心掛けていた。何を大事にしたいかは、フェーズによっても違ってくる。(企業管理職)

<アンコンシャスバイアスに対する意識>

- ・ マネジメントに関しては、アンコンシャスな不公平感があるのではないかと仮説を置いて、その仮説を検証する形で改善を試みている。(企業管理職)
- ・ アンコンシャスな不公平感を全社的に認識し、改善に向けた機運を醸成していくためには、日常のコミュニケーションを重ねていくことが重要だと考えている。(企業管理職)
- ・ 「結婚したばかりだから」、「子供がまだ小さいから」と無意識なバイアスをかけて、当人の機会を奪わないように意識している。(企業管理職)

<メンバーの評価>

- ・ 仕事の成果や頑張りを見て評価をすることは心掛けている。女性男性を問わず、社員の頑張りを見ることは重要だと思っている。(企業管理職)
- ・ マネジメントの際は公平であることを最重要視しており、男女含めて出身地や出身大学といった属性は考慮していない。一方で、個々人の事情には考慮し、その人の能力が最大限発揮できるサポートを行っている。(企業管理職)

<心理的安全性の担保>

- ・ このような環境にするために、前提として心理的安全性を高めるということは重要で、強く意識している。これは、自身だけでなく、周囲に対してもそのような理解を持ってもらうよう声がけしている。(企業管理職)

③マネジメントの立場として感じている課題

一方で、マネジメントの立場として依然課題が残っていると認識している例も少なくなく、現状必ずしも女性人材と男性人材の比率が同等ではない分野において、その因果の分析に苦慮するケースや、女性人材のキャリア観等を把握しきれていないケース等も確認された。

また、経営陣のほとんどが男性となっているケースにおいては、その偏りに課題認識を持っているケースも確認された。

【ヒアリング調査で得られたコメント例】

<ジェンダー・ギャップの因果>

- ・ データとして女性が少ない領域があった場合に、それがアンコンシャスな不公平によって起きているのか、それとも女性はその分野を望まない結果として起きているのかという線引きが難しい。(企業管理職)

<女性人材の意思把握>

- ・ 女性人材と日常的にコミュニケーションを取っている中で難しいと感じることは、その女性人材にとって管理職や意思決定者になるキャリアを目指すことの優先度がどの程度なのかを把握することである。(企業管理職)
- ・ 近年はある程度女性活躍推進に関する施策が功を奏していることもあり、女性活躍施策に対して、過度に女性であることを考慮して欲しくないといった意見が出てきている。(企業管理職)
- ・ 特に若い世代は、男女による区別がないことが当たり前の環境で育っており、当社としても女性が活躍できる雰囲気、制度が当たり前にあるため、そのような状態で入社した女性人材は男女に関する問題意識は薄く、機会が平等の中で個々人が活躍したことを評価して欲しいという思いが強いのではないか。(企業管理職)

<女性と男性の人数差がある中での意思決定>

- ・ 経営方針を決定する場に男性が多いため、真の意味で女性の立場、価値観を理解することができず、仮説ベースでの議論しかできない場合がある。(企業管理職)

IV . セミナーの開催

1 . 開催概要

(1) 日時・開催方法

本調査研究の一環として、以下の日時・方法でセミナーを開催した。

(i) 日時

2023 年 12 月 13 日 (水) 15:00～17:00

(ii) 開催方法

現地およびオンライン同時配信のハイブリッド形式で開催した。現地開催場所としては、アットビジネスセンター東京駅八重洲通りを選択した。

(2) プログラム

開催したセミナーのプログラムは以下のとおりである。

①基調講演

「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) 特定非営利活動法人 Waffle 斎藤明日美氏

②調査報告

「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

③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

(元) 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

(3) 開催結果

(i) 参加者数

現地参加とオンライン参加を含めて、67名の参加が確認された。(登壇者・事務局を除く)

図表 IV-1 セミナー開催風景



(ii) アンケート調査結果

セミナーの参加者に対して、任意でのアンケート調査を実施した。調査結果は以下のとおりである。

①回答者の属性

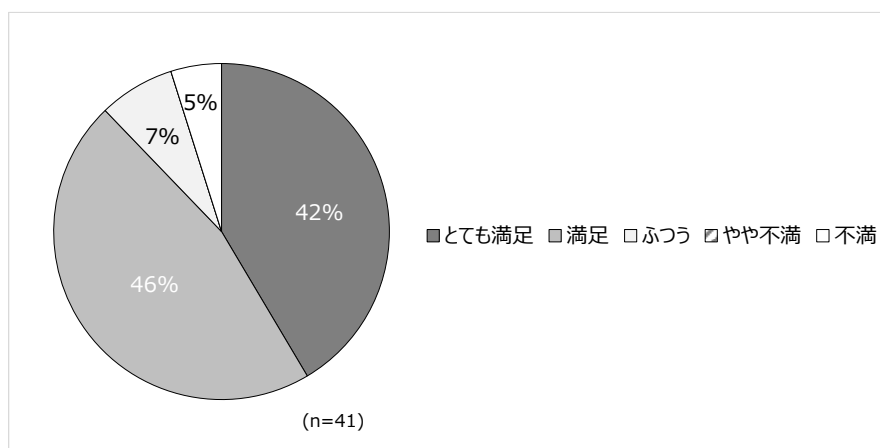
図表 IV-2 アンケート回答者の属性

大企業（研究・開発職）	大企業（知的財産）	大企業（その他）	中小企業（研究・開発職）	中小企業（知的財産）	中小企業（その他）	ベンチャー（経営者）	ベンチャー（研究・開発職）	ベンチャー（知的財産）
0.0%	31.7%	0.0%	0.0%	4.9%	4.9%	2.4%	0.0%	0.0%
ベンチャー（その他）	特許事務所（弁理士）	特許事務所（その他）	その他土業系事務所	大学・公的機関（研究者）	大学・公的機関（その他）	VC・金融機関	官公庁	その他
0.0%	19.5%	2.4%	7.3%	2.4%	9.8%	0.0%	4.9%	9.8%

②セミナーの総合満足度

「とても満足」「満足」をあわせて約 88%という結果であった。

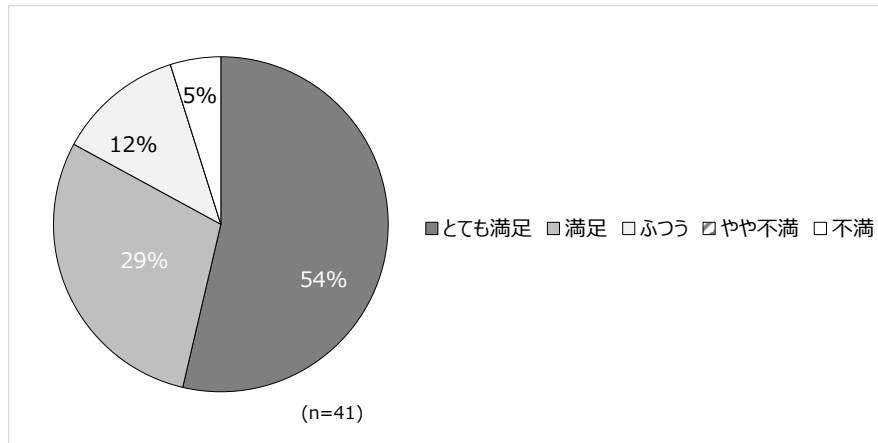
図表 IV-3 セミナー全体の総合満足度



③基調講演の満足度

「とても満足」「満足」をあわせて約 83%という結果であった。

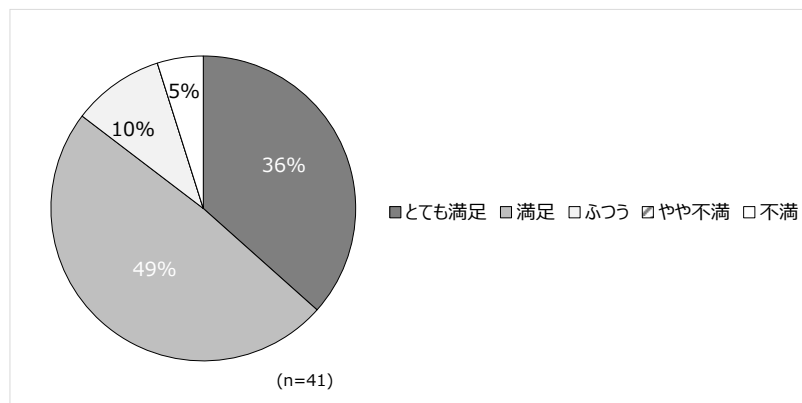
図表 IV-4 基調講演の満足度



④調査報告の満足度

「とても満足」「満足」をあわせて約 85%という結果であった。

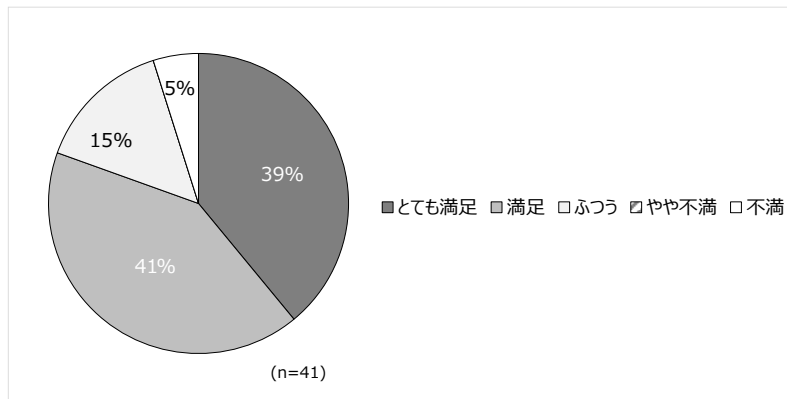
図表 IV-5 調査報告の満足度



⑤ パネルディスカッションの満足度

「とても満足」「満足」をあわせて約 80%という結果であった。

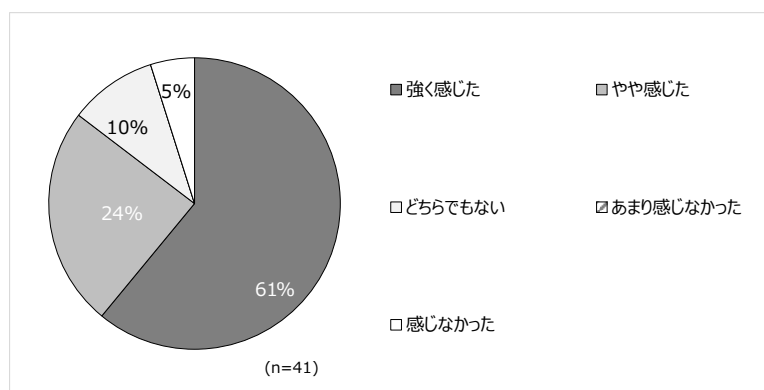
図表 IV-6 基調講演の満足度



⑥ 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

セミナーを通じて、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をどの程度感じられたかを尋ねたところ、「強く感じた」「やや感じた」をあわせて約 85%という結果になった。

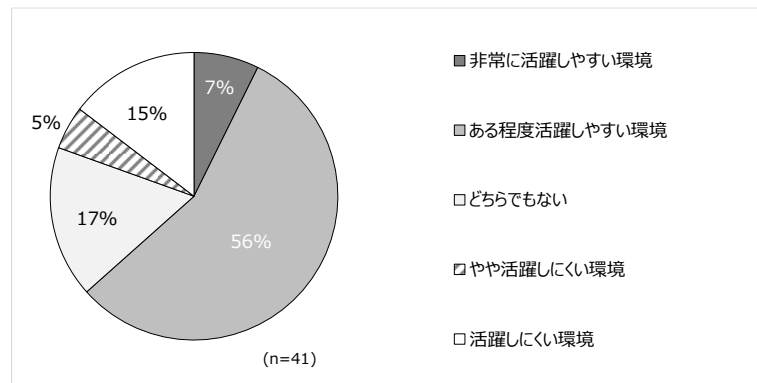
図表 IV-7 知財エコシステムにおけるジェンダーダイバーシティの意義



⑦自身の周囲における女性活躍推進環境の状況

参加者自身の周囲における女性活躍推進環境の状況を尋ねたところ、「ある程度活躍しやすい環境」という回答が最も多く、約 56%であった。一方で、「活躍しにくい環境」という回答も約 15%存在している。

図表 IV-8 自身の周囲における女性活躍推進環境の状況



V．まとめ

1．知財エコシステムにおいてジェンダーダイバーシティを推進する意義

(1) 知財エコシステムにとってのジェンダーダイバーシティ

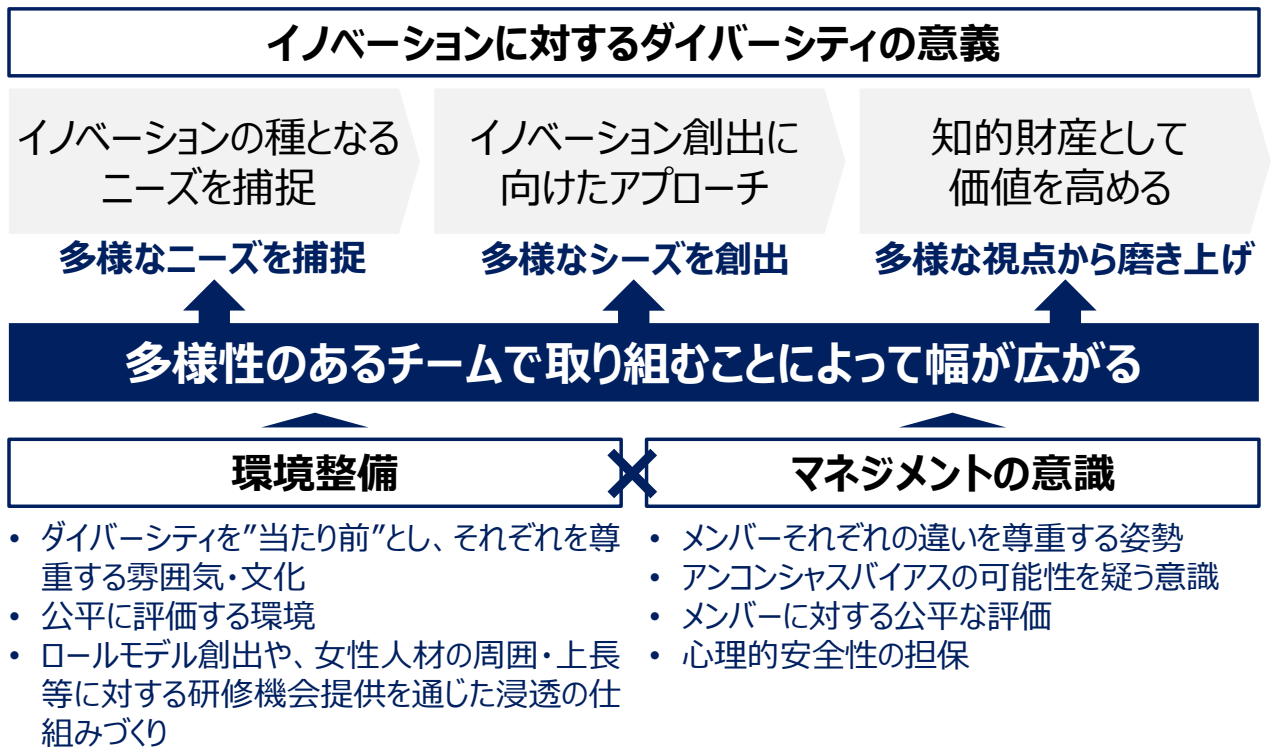
本調査研究においては、この論点について公開情報調査やヒアリング調査、そして委員会での討議を含めて検討をしてきた。結果として、組織においてダイバーシティを担保することは、イノベーションを促進する手段となり得るとの考えに至っている。その際、ジェンダーダイバーシティを高めることは女性のみならず、男性を含む社会全体に恩恵をもたらすことが期待される。

例えば、公開情報調査では、ダイバーシティに富んだ環境である企業の方が、そうではない企業と比べて業績が良いことを示唆するデータを確認できたほか、特許の経済価値という観点でも、発明者に女性人材が含まれているものの方が高い価値になるというデータも確認できた。

また、ヒアリング調査では、特に企業の管理職層から得られたコメントとして、チームに多様な人材がいることは、様々な面でイノベーションに貢献できる可能性が高くなることを感じている旨の見解が得られている。具体的には、イノベーション創出の種となるニーズ把握の場面や、そのニーズへ対応するためのアプローチを検討する場面、そして創出された技術等を知的財産として磨き上げていく場面において、多様な人材の目線で見えていくことによって、イノベーションの幅が広がるというものであった。

つまり、「ダイバーシティ＝イノベーション」と捉えることに意義があり、イノベーション活動と密接な関係性を有する知財エコシステムにおいてジェンダー等の観点からダイバーシティを推進していくことは重要である。

図表 V-1 イノベーションに対するダイバーシティの意義



(2) 検討課題

本調査研究では、知財エコシステムとダイバーシティを検討するテーマの導入として、まずジェンダーという視点から調査研究を実施してきた。

ジェンダーダイバーシティという観点で各種調査を行い、一定の示唆を得られている一方で、特にヒアリング調査においては「ジェンダーだけでなく、広くダイバーシティを推進することが重要である」との意見も得られており、この点については今後さらに対象を広げて検討する余地がある。

また、本調査研究においては統計分析的な観点でのアプローチまでは実施していないため、定量的な側面から知財エコシステムとジェンダーダイバーシティの詳細な分析には至っていない。今後、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を強く発信していく際には、こうしたデータが貢献できる部分もある可能性もあり、引き続きこの論点に関する検討・分析を深めていくことは必要である。

加えて、本調査研究では、まずは知財エコシステム全体を広く導入的に調査するという位置づけであったが、今回明らかになってきたことを踏まえ、特定のセグメントに特化してさらに深く調査することも考えられる。例えば、発明者・研

究者に特化した調査や、弁理士等の知財専門家に特化した調査も考えられる。

2. 知財エコシステムのジェンダーダイバーシティ推進に向けた環境整備

(1) 知財エコシステムの魅力発信

知財エコシステムのジェンダーダイバーシティを推進していくためには、知財エコシステムの中で働くことが女性男性を問わず魅力的であることを周知していく必要がある。言わば、知財エコシステムの入口段階でのジェンダーダイバーシティを担保するということである。

この点、本調査研究でヒアリングの対象となった女性人材（研究者、知財専門家等）からは、知財エコシステムの中で仕事をするものの魅力が多く挙げられた。例えば、自身の成長や、自身が関わった相手の成長に接する機会が多いことや、新たな発見に対する喜び、自らの意向次第で仕事の幅を広げやすくなる等、様々な魅力が挙げられている。これらは、内発的な動機づけとなり得る点だと考えられ、こうした点を今後周知していくことが求められる。

また、あわせて働きやすさという観点でも魅力を挙げる声があった。自分の裁量で仕事をコントロールしやすい面がある等、どちらかと言うと外発的な動機づけに近い部分についても魅力が挙げられている。

(2) 組織文化の醸成

知財エコシステムの中で仕事を行う人材が活躍しやすい環境を作っていくには、様々な制度を整備するだけでなく、周囲の意識や組織文化的な側面での雰囲気醸成が重要である。

この点については、公開情報調査において日本の環境が制度はあるものの文化が醸成されていないことを指摘する論文が確認されているほか、なでしこ銘柄に選定されている企業がそのような取組を昨今推進していることから、我が国において意識すべきことのひとつだと考えられる。この点は知財エコシステムに限った話ではないが、少なくとも現在知財エコシステムで活躍する女性人材からも、現在の活躍に至るまでに、例えば上長の受容性や周囲の存在、ロールモデルの存在等が後押しになったという意見が得られている。

（３）検討課題

まず、知財エコシステムの魅力発信という点についてであるが、前提としてそもそも一般に知的財産の意識・知識を得る機会が少ないことを指摘する声が複数挙がっている。これは、我が国の知財政策と紐づけると、例えば小中高等学校等を対象とした知財創造教育や、大学段階で知的財産を学ぶ機会の拡充という論点にもつながってくる話であり、今一度このテーマに関するアクションが求められるところである。このような機会の拡充と並行して、知財エコシステム内での仕事に関する魅力発信を強化していく必要がある。

また、組織文化の醸成という観点については、本調査研究でヒアリング対象となった女性人材やマネジメント層の意見からその要点を見出すことができることは既に述べた通りである。このような話を女性人材だけではなく、その周囲に対しても周知していく機会を設けていく必要がある。

資料編

資料 I

セミナーアンケート調査

I. アンケート調査項目

Q1 : ご所属等

- ☐ 大企業（研究・開発職） ☐ 大企業（知的財産） ☐ 大企業（その他）
☐ 中小企業（研究・開発職） ☐ 中小企業（知的財産） ☐ 中小企業（その他）
☐ ベンチャー（経営者） ☐ ベンチャー（研究・開発職） ☐ ベンチャー（知的財産）
☐ ベンチャー（その他）
☐ 特許事務所（弁理士） ☐ 特許事務所（その他） ☐ その他士業系事務所
☐ 大学・公的機関（研究者） ☐ 大学・公的機関（その他）
☐ VC・金融機関 ☐ 官公庁 ☐ その他（具体的に： _____）

Q2 : 本セミナーの総合満足度を教えてください。

- ☐ とても満足 ☐ 満足 ☐ ふつう ☐ やや不満 ☐ 不満

Q3 : 各セッションの満足度を教えてください。

① 基調講演「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」

- ☐ とても満足 ☐ 満足 ☐ ふつう ☐ やや不満 ☐ 不満

理由)

② 調査報告「ジェンダーダイバーシティと知財エコシステムの状況」

- ☐ とても満足 ☐ 満足 ☐ ふつう ☐ やや不満 ☐ 不満

理由)

③ 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」

- ☐ とても満足 ☐ 満足 ☐ ふつう ☐ やや不満 ☐ 不満

理由)

Q 4 : 本セミナーを通じて、知財エコシステムにおける女性活躍の意義を感じられましたか？

☐ 強く感じた ☐ やや感じた ☐ どちらでもない ☐ あまり感じなかった ☐ 感じなかった

理由)

Q 5 : ご自身の周囲では、女性活躍の推進環境の状況はいかがですか？

☐ 非常に活躍しやすい環境 ☐ ある程度活躍しやすい環境 ☐ どちらでもない

☐ やや活躍しにくい環境 ☐ 活躍しにくい環境

理由)

Q 6 : 女性活躍推進に向けて、どのような課題があると思いますか？

資料Ⅱ

ヒアリング調査



I．ヒアリング調査項目

1．女性人材（研究者、知財専門家、起業家）に対するヒアリング調査項目

（１）現在実施している業務の内容

（２）現在の仕事に興味を持ったきっかけ

（例）

- ・ 幼少期の体系
- ・ 周囲の環境　／等

（３）現在の仕事の魅力

（例）

- ・ 仕事を通じて感じる喜び
- ・ やりがい、醍醐味　／等

（４）現在の活躍に至るまでにプラスに働いた要素

（例）

- ・ 周囲からの後押し、期待等
- ・ 活躍の支えになる制度　／等

（５）現在までに直面した障壁・課題

（６）知財分野のジェンダーダイバーシティに必要だと思う環境

2. マネジメント層・管理職に対するヒアリング調査項目

(1) 現在実施している業務の内容

(2) 職場環境

(例)

- ・ 女性人材の比率
- ・ 女性人材の職務内容 / 等

(3) 女性活躍推進に関する取組

(例)

- ・ 整備している制度
- ・ 職場全体の雰囲気や文化を醸成するための施策
- ・ 各種制度・施策の効果と課題 / 等

(4) 女性活躍推進に対する考え

(例)

- ・ マネジメントに際しての意識 / 等

(5) 知財分野のジェンダーダイバーシティに必要だと思う環境

3. 組織・団体に対するヒアリング調査項目

(1) 女性活躍推進に関する取組内容

(例)

- ・ 組織として目指していきたい姿
- ・ これまで取り組んできたこと
- ・ これから取り組もうとしていること / 等

(2) 取組の効果

(例)

- ・ 取組を通じて組織で見られた効果
- ・ 期待していたよりは変化の見られないもの / 等

(3) 取組推進に際しての課題

(例)

- ・ 現状見えている課題
- ・ その課題に対して考えている施策 / 等

(4) 知財分野のジェンダーダイバーシティに必要なと思う環境

4. ダイバーシティ有識者に対するヒアリング調査項目

(1) 女性活躍推進の意義

(例)

- ・ 女性活躍推進を通じて目指していくべき社会像 ／等

(2) 女性活躍推進の現状認識

(例)

- ・ 日本の現状に対する認識
- ・ 諸外国の現状に対する認識 ／等

(3) 取組推進に向けて

(例)

- ・ 日本が特に対処すべき課題
- ・ その課題に対して打つべき施策 ／等

(5) 理工系・知財専門分野のジェンダーダイバーシティに必要なと思う環境

資料Ⅲ

委員会の開催

I．委員会の開催

本調査研究において、以下の要領で３回の委員会を開催した。

回次	第一回委員会
日時	令和５年１０月１３日（金）１６:００～１８:００
実施形式	WEB 会議形式
議事	（１）公開情報調査およびヒアリングの実施方針 （２）セミナーシナリオ検討

回次	第二回委員会
日時	令和５年１２月２６日（火）９:００～１１:００
実施形式	WEB 会議形式
議事	（１）ヒアリング調査結果（中間）の報告 （２）事例集の検討 （３）セミナーの実施報告および次回までの進め方（案）

回次	第三回委員会
日時	令和６年２月２０日（火）９:００～１１:００
実施形式	WEB 会議形式
議事	（１）ヒアリング調査結果の報告 （２）とりまとめについて ①本調査研究のまとめ ②事例集

資料Ⅳ

事例集の作成

Diversity & Innovation

知財エコシステム活性化のカギとなる女性活躍事例



(白紙)

はじめに

本書の位置づけ

本書は、令和5年度特許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関する調査研究」の一環として整理したものです。

昨今、持続可能な経済成長を実現していくために、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ます。イノベーションや企業業績という観点から見ても、ジェンダーダイバーシティを推進することのメリットを示唆するデータ等が確認されています。

本調査研究では、こうした背景を踏まえて、研究者や知財専門家等、知財エコシステムを構成するプレイヤーに着目し、知財エコシステムの中で活躍する女性人材のストーリーを取りまとめました。

また、そうした人材をマネジメントする立場にも着目し、組織においてジェンダー等のダイバーシティを高めることの意義や効果についてとりまとめました。

本書が、各組織においてジェンダー等の視点でダイバーシティを高める目的意識を強化するきっかけになると同時に、性別等を問わず多くの人にとって知財エコシステムでの仕事の魅力発見の機会になれば幸いです。

本書のターゲット

本書は、まず組織においてマネジメント等の立場を担っている方に対して、組織でのダイバーシティを高めるきっかけとしていただくことを想定しています。

また、それだけではなく、様々な人に対して、知財エコシステムでの仕事の魅力を感じていただき、興味をもっていただくこともねらいとしています。

女性人材だけではなく、その周囲や上長の方、あるいはこれから社会に出て行こうとする方も含めてご覧いただくと幸いです。

令和6年3月
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委員会
特許庁総務部企画調査課

目次

1 知財エコシステムにおける女性活躍の現状

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

3 組織・マネジメント立場から

1

知財エコシステムにおける女性活躍の現状

1 知財エコシステムにおける女性活躍の現状

1. 知財エコシステム

知財エコシステムとは、「知的財産を創造し、保護し、活用する循環を示す知的創造サイクルの概念に加え、そこから生まれる知的財産を基に、人々が互いに、また、社会に対して好影響を及ぼし、自律的に新たな関係が構築され、新たな「知」が育まれ、新たな価値が生み出される、いわば知的財産の生態系」であると特許庁が定義しています。つまり、知的財産というキーワードを通して、イノベーションを創出する環境の構築や協創を促していくことを意図したものであり、これには大企業だけでなく中小企業やスタートアップ企業、個人、大学研究者等、様々な主体が関与していくことが必要となります。

2. ダイバーシティとイノベーション

近年、イノベーションの創出に際して、ダイバーシティが貢献し得ることを示唆する報告が複数出てきています。また、それに伴い、企業業績に対して好影響を与えていることを示唆する報告も確認されています。

例えば、特許の経済価値という観点で見た場合、発明者が男性だけの特許と、発明者に女性と男性が含まれている特許では、後者の方が高くなるというデータもあります。

本書では、特にジェンダーという観点に注目したダイバーシティについて触れていますが、ジェンダーに限らず様々な視点でダイバーシティを担保することによってイノベーションの幅を広げていく視点が必要な時代になってきていると言えます。

なお、当然ですが、数値として形だけのダイバーシティを追求することが本質ではなく、イノベーション創出等の目的を実現していく手段・視点としてダイバーシティを考えることが重要であることは言うまでもありません。

3. 我が国の知財エコシステムと女性人材

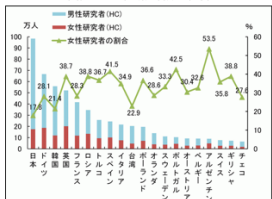
では、我が国において、知財エコシステムを構成する主体のジェンダーダイバーシティの状況はどのようなになっているのでしょうか。

①研究者

まず、知財創造に貢献する研究者についてですが、女性比率は諸外国と比べると低い状況となっています。

もっとも、それでも徐々に比率は高まりつつありますが、2022年時点で17.8%となっています*。

図表1-1 女性研究者数の割合



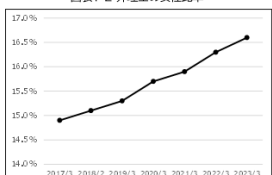
(出典)文部科学省「科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2023」調査資料-326、2023年5月

②弁理士

次に、知財専門家である弁理士についてですが、2023年3月時点で研究者と同程度の16.6%となっています。

弁理士についてもやはり経年的に女性比率は高まってきており、また志願者の女性比率は20%以上、合格者の女性比率は30%以上というデータもあることから、今後弁理士の女性比率は継続的に高まっていくことも推測されます。

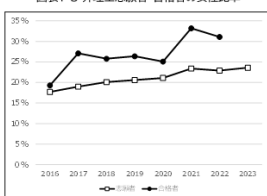
図表1-2 弁理士の女性比率



(出典)日本弁理士会「会員分布状況」をもとに作成

1 知財エコシステムにおける女性活躍の現状

図表1-3 弁理士志願者・合格者の女性比率



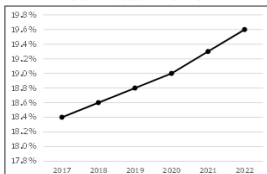
(出典)特許庁「過去の試験統計」をもとに作成

③弁理士

弁理士についても、やはり研究者や弁理士と同程度であり、2022年時点で女性比率が19.6%というデータになっています。

なお、司法試験の受験者や合格者に占める女性比率は、2021年とはとも30%前後という状況になっています。

図表1-4 弁理士の女性比率



(出典)日本弁理士連合会「2022年度弁理士白書」をもとに作成

④INPIT知財総合支援窓口

現在我が国では、全国の中小企業等が抱える様々な経営課題について、知的財産の側面から解決を図る支援窓口「INPIT知財総合支援窓口」が

設置されており、各都道府県で複数の支援担当者が活躍しています。全国のINPIT知財総合支援窓口の支援担当者に占める女性比率は13.4%となっています。

⑤起業家

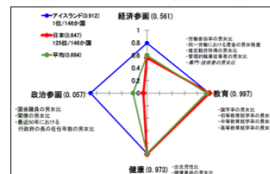
起業家に占める女性比率は、2017年時点で34.2%となっています*。(この数値は旧定義に基づくものであり、新定義に基づく27.7%となります)。第5次男女共同参画基本計画における成果目標(2025年)では、女性の起業家比率として30%以上という目標が掲げられています。

4. 国際的な評価

ジェンダーダイバーシティの状況について、グローバルに算出したランキングとして「ジェンダー・ギャップ指数」が知られています。

これによれば、2023年では日本は146か国中125位となっています*。これは、2022年の116位からさらに順位を下げる結果となっています。この内訳として、教育分野と健康分野については男女でほとんど格差が見られないものの、政治分野と経済分野の値が低いことが指摘されています。

図表1-5 ジェンダーギャップ指数(2023年)



(出典)内閣府男女共同参画局WEBサイト https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

また、こうしたデータのほかに、日本のジェンダーギャップに対する指摘をする論文等も複数確認されています。例えば、日本では制度は整備されている一方で、

1 知財エコシステムにおける女性活躍の現状

文化的・質的な面での変革が遅れていることを指摘するものがあります。以下に掲載するように、日本企業がジェンダーダイバーシティによる恩恵を受けられていないという見解を示した論文もあります。

“Take Japan, for instance. It has some of the most generous parental and homecare leave policies globally, but also suffers from stiffly-patriarchal work cultures. So, we found countries like Japan do not much benefit as much from gender diversity when compared with firms in places like Western Europe that have more cultural acceptance.”
(出典)Stephen Turban, Dan Wu, and Letian (LT) Zhang “Research: When Gender Diversity Makes Firms More Productive”, Harvard Business Review(2019)

5. 昨今の動き

こうしたグローバルレベルでの評価も背景に、先進的な企業ではジェンダーダイバーシティが担保された組織づくりを促進するような動きが見られます。

まず、制度面では従来から整備してきたものに加えて、ベビーシッター利用補助制度や働き方を柔軟にするための制度等の拡充が確認されます。

また、こうした制度だけでなく、上で指摘されていたような文化醸成をねらった動きも見られます。

例えば、女性人材のモチベーション向上等を目的として、ロールモデルによる体験談の発信やキャリアプランに関するセミナー開催をしている企業もあります。

加えて、女性人材だけでなく周囲の意識改革を目的として、アコンジャス・バイアスに関する研修を開催したり、管理職向けの研修開催、育休を取得した男性人材の情報を発信したりする取り組みを行う企業もあります。

1 特許庁WEBサイト

https://www.ipa.go.jp/introduction/to_kkvo_mv.html

2 例えは、以下レポートが確認される。
BANK OF AMERICA, “Diversity, Equity & Inclusion The High Cost of Slow Progress”(2022)

<https://institute.bankofamerica.com/content/dam/bank-of-america-institute/sustainability/dei-high-cost-of-slow-progress-april-2022.pdf>

3 株式会社日本政策投資銀行「女性の活躍は企業パフォーマンスを向上させる～特許からみたダイバーシティの経済価値への貢献度～」(2016)

<https://www.dbi.jp/upload/investigate/docs/257.pdf>

4 内閣府男女共同参画局「令和5年版男女共同参画白書」(2023)

5 独立行政法人工業所有権情報・研修館「知財総合支援窓口 知財ポータル」

<https://chizai-portal.inpit.go.jp/>

6 内閣府男女共同参画局「令和5年版男女共同参画白書」(2022)

7 内閣府男女共同参画局WEBサイト https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

2

知財エコシステムで活躍する女性人材

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

本章の内容

この章では、現在知財エコシステムの中で仕事を
している女性人材の事例を紹介します。
具体的には、研究者、起業家、支援人材（弁理士
等）、企業知財部として働く女性人材を対象にして、

現在の活躍に至るまでのストーリーをまとめてい
ます。

研究者

Case1: 発明を通じて世の中に役立っている実感が嬉しい
Case2: 研究者としての魅力、教員としての魅力
Case3: 研究は多様性を存分に活かせる場である

起業家

Case1: 原体験から始まった研究と起業

支援者

Case1: 知的財産の仕事はお客様と一緒に自分も成長できる
Case2: 地域の企業の喜びの声に接することができる仕事
Case3: ロールモデルの存在と周囲の存在が後押しに
Case4: 専門性を活かしながら、やりたいことも広げられる
Case5: 知的財産の仕事は刺激にあふれている
Case6: 新しいことに触れ続けられることが魅力
Case7: 知的財産の仕事にはゲームのような面白さがある

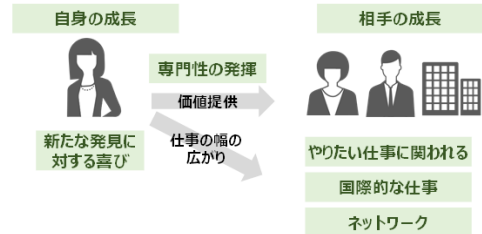
企業知財部

Case1: 多様なロールモデルの存在が、多様なチャレンジを生み出
す勇氣になる
Case2: チャレンジが数年後に大きな成果として返ってくる

見えてきたこと

知財エコシステムで働く女性人材への取材を通
じて見えてきたこととして、知財エコシステムの仕
事は女性男性を問わず多様な魅力があるという
ことです。成長という観点でも機会が豊富である
ことや、専門性を活かせる仕事であること、またや

りたい仕事に関わって自ら開拓できる可能性が高
いことなど、多くの魅力がありました。これは職
種を問わず、概ね共通した魅力として語られてい
ます。



6

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

研究者 Case1

発明を通じて世の中に役立っている実感が嬉しい

ライオン株式会社 研究開発本部 戦略統括部 柳曾聡美氏

今のお仕事の内容を教えてください——
私は台所用洗剤やハンドソープなど、一般のお
客様が使う日用品の研究開発に取り組んでき
ました。

身近な製品に携わる素晴らしいお仕事です
ね。研究に携わろうと思ったきっかけも教え
てください。

高校生の頃、ちょうど遺伝子に関するニュースが
話題になっていて、「面白そう」と率直に感じたこ
とが多かったんです。それで大学進学の際にも、バイオ関係のことを
学べることを中心に選んでいました。

理系に進むことに対して周囲の反応はいかが
でしたか——

両親は2人とも文系なのですが、とくに反対は
なく喜んでサポートしてくれました。私の興味関
心を尊重して応援してくれたことには感謝してい
ます。

高校の同級生には、理系進学を志す女性は多く
なかったのですが、興味がある分野だったので女性
が少ないことは気にならなかったです。

実際に理系に進んでみてどうでしたか——

私が進学したのは化学系の学科だったのですが、
大学の同期の2割は女性で理系としては少なく
なく、配属された研究室にも素敵な女性の先輩は何
人もいました。とくに男女比で不具合を感じたこ
とはないです。研究室の人たちとは家族より長い
時間を過ごすようになるので、男女関係なく色々
な話を共有し、苦楽を共にし、とても貴重な研
究生活だったと思います。

今の職場環境はどうか——

女性も、もちろん男性も働きやすい環境です。産
休や育休、育児中の時短制度、リモート勤務等、ラ
イフイベントにあわせて、制度を存分に活用させて
もらっています。

もともと女性研究員が多い職場だったためか、
男女で業務に違いはないカルチャーで、とても研
究開発に取り組みやすいです。女性社員もどんど
ん昇進して新たな活躍をしています。

ところで、発明者としても貴社の特許にたく
さん名を連ねていますね。ご自身の研究成果
が特許になった時、どう感じましたか——

正直、特許のことはまだ勉強中で、「難しい」と感
じることも多かったのですが、出願してみても知
財というものを身近に感じたのを覚えています。
それまでは、特許のことを遠い世界のもの、とい
うような感覚で見えていたのですが、自分の研究成
果が特許になったとき「あ、こういうものも特許と
して認められるんだ」と驚きました。

企業が研究成果を社会で活用するに先立って、
特許で発明を保護する重要性は理解しているつ
もりです。研究を行う際にも新規性や進歩性の
視点でデータを見つめ直す、という意識も生まれ
ました。

最後に、今のお仕事を通じて感じている喜び
や魅力について教えてください——

やはり「成果がカタチになる」という点が好きで
あり魅力です。日用品の分野なので、自分が携
わった商品が店頭に並び嬉しいうです。それを
通じてお客様の生活が改善されていることを知る
こともやりがいにつながっています。

また研究を通じて思いもなかった新しい発見
があると、知的好奇心が刺激されて、次の新たな
発明につながろうという意欲がわきます。

研究職は、女性男性関係なく活躍できる場所
です。お客様の健康や快適に貢献できるという意
味でとてもやりがいがある仕事だと思います。



(2023年12月インタビュー実施)

7

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

研究者 Case2

研究者としての魅力、教員としての魅力

イリノイ大学 山田 かおり氏

今のお仕事の内容を教えてください——
主に薬剤開発に関する研究に取り組んでいます。
具体的には、加齢関連疾患などの目の病気や、目
のかんが他の組織に転移するメカニズム解明に取
り組んでいます。

とても社会的な意義のある研究だと感じまし
た。ところで、なぜ研究者になろうと思われ
たのでしょうか。

これは親にも感謝しているところなのですが、数
学教師をしていた母が、女性も専門性を磨いて仕
事をすることに非常にポジティブな教養を
してくれました。こうした教養もあり、姉は医者に
なり、私は研究が好きだったので迷わず研究者の
道を選びました。当然その選択に対して、親は応
援してくれましたね。

現在研究者としての仕事をされる中で、喜び
を感じる場面を教えてください——

まず、研究者としては、研究を通じて新たな発見
を得られた時に大きな喜びを感じます。これは研
究者の醍醐味と言っても過言ではないと思いま
す。

そして、大学に所属しているので研究だけでは
なく学生への指導もしているのですが、学生の成
長が見えた時は、やはり同じくらい嬉しい気持ち
になりますね。

研究者として、そして教員としての喜びを得
られる仕事ということですね。現在のご活躍
に至るまでを振り返って、プラスに働いた環
境や要素などはありますか——

私は米国の大学で研究者をしています。非常
にオープンな雰囲気があるので、それは非常によ
かったなと思っています。日ごろから周囲とア
イディアをディスカッションしやすい雰囲気もありま
すし、他の研究室とのコラボレーションも頻繁にあり
ます。周囲から日常的に刺激を受けることで、私
自身の研究にもポジティブな効果があるのではな
いかと思っています。

インバーティブな雰囲気ですね。知的財
産についてはご経験はありますか——

私自身、特許出願に携わった経験があり、特許
権も取得しています。本学としても知的財産は重
視されており、所属する学科と知財部の距離も非
常に近いと感じています。何か新しい発見をする
と、知財部へ相談する文化がありますね。

また、周囲では特許権を取得してベンチャーを
立ち上げるような例も多く見ますし、知財部が
リードして周囲にあるベンチャー企業とのコロ
ベーション機会を創出するために動いてくれるこ
ともよくあります。

研究から社会実装まで様々な人が関わって
進められる環境なのですね。最後に、日本の
環境についてコメントをお願いします——

性別や年齢に関わらず、様々な人がチャン
スをもらえるような環境が望ましいと思います。米
国は多様性を重んじる文化があるように感じてい
ますが、その中で「様々な意見が出た方が、物事が
良い方向に進む」という考えが根底にあるのだら
うと思います。

おそらく、米国も最初から今の環境だったわけ
ではなく、各所で声を挙げたり、活動を進めてき
た結果として今の姿になっているのだと思います。



(2023年11月インタビュー実施)

8

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

研究者 Case3

研究は多様性を存分に活かせる場である

中央大学理工学部 准教授 松永真理子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

大学で電気化学をベースにした研究をしています。化学センサーやエネルギーデバイス等、多様な展開を見据えた研究が中心です。以前、米国の大学で研究員をしていたこともあります。数件ですが、発明者として特許出願に携わった経験もあります。

ワクワクする、夢のある研究ですね。どのような

背景で研究者を目指されたのですか——
幼少期から、頭の中で考えをめぐらせたり、新たな発見をすることが好きだったように思います。自分の頭の中で考えたことを何らかの形にしたい、という気持ちはずっと持っていたように思います。あと、クリエイティブなことをしたいという考えは今も変わらずずっと持っています。親が研究者だったので、その影響もあるかもしれません。

今研究者として働く中で、どのような点を魅力

として感じていますか——
「世界が身近になる」という感覚をとて多く得られています。仕事柄、国際学会で発表することもあるのですが、決して大きな研究成果でなかったとしても、必ず海外の誰かがそれに注目してくれて、評価してくれたコミュニケーションに発展したことは多いです。研究を通じて、世界中の人とつながることができ、自分が存在している理由を感じられるという点が魅力ですね。

聞いているだけでワクワクするお話だと感じました。研究というフィールドは、ある意味多様性が当たり前という見方もできそうですか

そうですね。研究にはあらかじめわかっている正解がありません。今までその分野に属していた研究者と違う視点を持って研究できる人が新たな道を切り開くことだってあります。多様性は当然のうえに受け入れられるべきで、また個性を存分に発揮できる環境だとも思います。また、多様な人の居場所があるとも言えるのではないのでしょうか。

研究職という分野に対してそのような見方をしたことがなかったのですが、とても素晴らしい観点で気づきになりました——

さらに、そのような環境の中で、自分の専門性を持ってやっていけるという職種であることは、やはり魅力的ですね。

最近では女性研究者も増えてきていて、また優れた業績を出している人もたくさんいますよ。研究を進めていく方向性にも多様性があります。

研究者という仕事は、新たな知的財産を生み出していく仕事だとも思いますが、現状をどのように感じていますか——

現在研究者として働いている女性人材は、研究(探究活動)そのものにやりがいと魅力を感じて続けている人が多いように思います。このような話をもっと世の中にアピールしていけるとよいと思います。

女性研究者が増えれば、研究者の世界も今よりもっと多様になると思います。また、その中には、知財に興味を抱くような女性研究者も増えるかもしれません。

大学のオープンキャンパスなどでは、理工系の分野に興味を持って来場してくれる女性の高校生もそれなりにいます。そうした生徒やその保護者に対して、女性研究者がやりがいを持って取り組んでいる姿を見せたいければ、研究職を目指す人が増えるかもしれません。

また、女性研究者のできるだけ多様なロールモデルを紹介していくことも良いと思います。

研究者は、多様な才能を発揮できる場であることを伝えたいです。



(2023年11月インタビュー実施)

9

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

起業家 Case1

原体験から始まった研究と起業

琉球大学工学部教授/H2L株式会社代表取締役社長 玉城給美氏

今のお仕事の内容を教えてください——

大学で研究者をしながら、スタートアップ企業の経営者もしています。主に、ヒューマン・コンピュータ・インタラクションという分野を専門としていて、ポテンシャルアップに関する研究を進めています。大学教員でもあるので、もちろん学生指導もしています。

大変重要な役割を複数になっているのですか。この研究テーマに興味を持ったきっかけを教えてください——

子どもの頃に入院をしていたこともあり、どちらかという外に出ることがなかったのですが、一方で外の世界を体験することに対する興味は持っていました。そこで、外の世界とつながれるようなツールはないものかと自分で探してみたのですが、なかなかこれという物には出会えず、それならば自分で研究してみようと思ったことが今につながっています。

また、研究が進んでくると、研究成果を社会実装したいという段階になりましたが、それを進めてくれそうな企業はなかったで、自分で起業して社会実装まで進める、という選択をしました。

このように、私自身の原体験から始まった研究ですが、外に出ることが難しい人は世の中に一定数いるので、その人たちが外の世界を知るためのソリューションになればよいと思っています。外に出ることが難しい人にとって、外の世界を体験できることには大きな価値があると思います。

まさに玉城さんの原体験に基づく背景があったのですね。——

そうですね。今は早くこの研究成果を社会実装できるとよいなと思いながら、さらなる研究と事業開発を進めているところです。

一歩ずつゴールに向かって進めているのを実感できていて、この実感が、研究を続けるためのモチベーションにもなっています。

研究をしながら起業もするというのは大変な印象ですが、実際はいかがでしたか——

その点は、周囲の存在が本当に大きな力になったと感じています。

例えば、スタートアップ企業の経営者が集まるコミュニティがあるのですが、そこでは、互いに交流して支え合う雰囲気があります。

起業して事業を進めていく中でも、色々な人が親身になってサポートしてくれました。財務面ももちろんなのですが、知財面での手厚い支援もありました。知的財産はスタートアップにとって最重要と言っても過言ではないので、本当に助かりました。

玉城さんの起業家としてのビジョンに共感してくれた人が多くの支援を提供してくれたのですね。——

そうですね。これまでの経験から、日本全体として知的財産に関する意識や知識をもっと高めたいという思いは強いです。知財面での手厚い支援も生まれました。

企業の例で言うと、研究開発に関わる人だけでなく、今や営業の人にも関係する話だと思っています。営業担当がうまく営業秘密を漏らしてしまったりは大変です。

このような背景もあって、私が経営している企業では、全社員を対象とした知財研修を実施しています。特許庁が主催する知財セミナーにも積極的に参加するようにしていますし、社内に知財担当者も配置するようにしました。



(2023年12月インタビュー実施)

10

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case1

知的財産の仕事はお客様と一緒に自分も成長できる

プロメテ国際特許事務所 代表弁理士 村杉純子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

知的財産に関連した仕事に広く携わる機会をいただけていて、様々なことをしています。特許事務所を経営していますので、様々な企業に対する出願支援やコンサルティング業務もしていますし、それだけでなく国際知財団体や審議会等、外部での活動にも積極的に参加するようにしています。大学のビジネススクールで知財マネジメントを教える活動もしています。

本などに様々な活動をされているのですね。もともと、今のお仕事をしようと思った理由はどのようなものがありますか——

実は、弁理士の仕事をする前は、民間企業で研究職をしていました。もともと幼少期から理数系の科目が好きだったことが影響しています。

研究職の仕事をしていると、当然特許にも関わる機会があるのですが、そこで「知的財産の仕事は面白そう。この専門性を身につければ、理数の知識も活かしながら、仕事を広げられそうだ。」と考えるようになりました。

そのような経緯で弁理士になられたのですね。弁理士の仕事には、どのような魅力を感じていますか——

まず、お客様である様々な企業が、特許をビジネスに活かして発展した姿を見ることができた時は、心からこの上ない喜びを感じます。自分が知的財産という側面からサポートできたことを大変嬉しく思う瞬間です。

また、国内だけではなく、海外も含めて仕事の幅を広げられる点も魅力です。自分の意志次第では、こうした機会をつかむこともできますし、海外の仕事をする人脈も知見も広がります。

お客様と喜びを共有できるのは素晴らしいですね。他にもありますか——

自分の成長に終わりがけないという点も私にとっては魅力の一つですね。知的財産といっても、特許だけでなく意匠や商標、不正競争防止法等、様々な法域がありますし、国によっても制度が異なります。お客様が抱える課題が異なりますので、毎週勉強です。常に新しいテーマがある、ということは刺激的に感じています。

お客様の成長と、ご自身の成長を同時に感じられるということですね——

そうですね。その点は魅力的な仕事だと日々感じています。

そして、このような仕事ができるようになるまで、海外を含め様々な人に恵まれたことは、今でもすごく感謝しています。研究職をしていた頃も上長に恵まれました。知的財産の仕事を始めながらも、女性男性問わず様々な人から刺激をもらいました。そのような周囲の存在があって、今の自分があると思っています。また、子育ても含め、家族・友人の支えもあって仕事の幅を広げられたことは、感謝しています。

最後に、これからの知財エコシステムについて、お考えをお聞かせいただけますか——

知財エコシステムを推進していくためには、多様な人材の活用が重要であると考えています。最近では弁理士の女性比率も高くなってきていますし、研究者という点でも学部・学科によらず女性の学生が増えている分野もあると聞いています。このように、数字の面では良い方向へ動いてきていると思いますが、大事なことは数字だけに限らない目的意識ではないでしょうか。

その観点では、互いに違うところを認め合い、それを活かして協創していくというマインドが根底にあるべきだと思います。平等というよりも、公平性という考え方を持て、誰もがやりたいことにアクセスできる環境を整備されることを期待しています。



(2023年11月インタビュー実施)

11

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case2

地域の企業の喜びの声に接することができる仕事

INPIT新潟県知財総合支援窓口 伊藤里子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

地域の中小企業の方々を中心として、知的財産を活用するための支援活動をしています。知的財産という点でも、特許等の技術的な内容だけでなく、実は商標に関する支援活動もかなり多いのが特徴です。

幅広く知財支援をされているのですね。このお仕事をしようと思ったきっかけを教えてくださいませんか——

実は、キャリアのスタートは、知的財産とは関係のない仕事でした。その後転職して、今の組織に入ったのですが、当時も支援担当者ではなく経理職でした。ただ、その中で知的財産のイベントに関わる機会があり、その魅力を感じるようになっていきました。知的財産に関心を持ってからは、身の回りにも色々な知的財産がふれていることに気が付き始め、そこから勉強して現在の仕事へとキャリアアップしました。

ある意味知的財産との偶然の出会いが今につながっているのですね。今の業務はいかがですか——

支援をさせていただいた中小企業の皆様から喜びの声をいただくことが多くあり、それが私にとっても大きな喜びです。モチベーションにもつながっています。

知財支援は企業の新たな取組をサポートするものというから、そのような場面は多そうですね——

このような喜びの声をいただくと、毎回「この仕事をやっていてよかったな」と思います。

また、自分の成長機会も多く得られる点も大変刺激的な点です。知財支援と言っても、中小企業の皆様が抱えている課題は多岐にわたるので、時には様々な専門家と協議しながら例えばブランディングというテーマでの支援活動をすることもあります。こうしたテーマでの支援は、もちろん企業の方にとって有意義であるということが第一なのですが、同時に私にとっても大いに勉強になる点があります。

色々な専門家の方と協議して得た知識を、次は別の支援で活かしてみよう、というようにすぐにアクションに移せる環境であることも楽しいですね。

ご自身もレベルアップしながら、最終的には地域の中小企業の方々の成長を支えられる仕事というご感想ですね——

できることが増えることと自信にもなります。お客様から「そんなところまで支援してもらえるのか」と、期待以上のサービスを提供するように毎週心掛けています。

このようなマインドになったのは、一緒に働く女性の専門家の存在です。私にとってロールモデル的な存在で、中小企業の方々いづれも本当に素晴らしい支援をされており、私自身のモチベーションにもかなりつながっています。

最後に、これからの知財エコシステムについて、お考えをお聞かせいただけますか——

中小企業と言っても、業種や悩みも様々なので、私たち支援者にも多様な目標が求められているような気がしています。

また、私自身、この仕事は女性男性を問わず魅力のある仕事だと思っていますので、そのようなことをもっと発信できればよいと思っています。

その前提として、まだまだ世の中的に知的財産そのものの認知度が必ずしも高くはない現状の中で、知的財産が身近にあるものなのだということが、若い人たちにもっと発信していかなければならないと思っています。そうすれば、知財エコシステムに入ってくる人も多様になり、さらに素晴らしい環境になるのではないのでしょうか。



(2023年11月インタビュー実施)

12

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case3

ロールモデルの存在と周囲の存在が後押しに

株式会社AI Samurai 取締役 管理本部長・弁理士 播磨里江子氏

今のお仕事の内容を教えてください——
現在、知財業務を支援するベンチャー企業の取締役としての役割が主たる仕事です。

当社は、特許評価システム及び特許文書作成支援システムの開発・販売を手掛けており、これに関する仕事に取り組んでいます。特許出願に対するハードルの高さを感じる人は少なくないと思いますが、そのハードルを下げるような役割を担えば、という想いで取り組んでいます。

また、当社を立ち上げる以前から子ども向けの知財創造教育にずっと関心を持ち続けており、教育関連の仕事も実施しています。最近では、当システムを活用することで大人だけでなく子どもにも特許出願に挑戦してもらう試みをしています。

知財関連の仕事をしたと思ったのではありませんか——

子どもの頃に父親からテラポット缶をきっかけに「特許」という言葉を知ったことが始まりです。その後高校生の時に知財に興味を持ち、高校の担任の先生が母校の女性弁理士である上條由紀子先生(現九州工業大学 特任教授)を紹介してくださる機会があり、そこで一気に関心が高まりました。上条先生には、今でもロールモデルとしての憧れのような気持ちを持っています。仕事で専門性を発揮しながら、かつ周囲を明るくするような雰囲気を持った女性の先輩弁理士です。ここで抱いた興味関心は薄れることなく、学生の時に弁理士資格も取得しました。

知財の仕事に関わってからはどう感じていますか——

とても魅力的な職業だと感じています。もともと、人と接することや新しいことに挑戦することも好きだったので、今の組織では特にそのような活動も十分にできています。

また、自分の意向次第で多くの経験を積んだり知識を深めたり、活動の幅を広げたりできる点も良いです。弁理士を始めた頃は書類作成業務が主でしたが、今は取締役として経営のことも勉強する必要があります。組織づくりや人材との関わりなど、大変良い経験になっています。加えて、先ほど言ったようにずっと興味があった知財創造教育の仕事も自分の意向で進められています。教育の仕事では、大学の先生とも協働しており、やはり人と接する機会が増えて嬉しく思っています。

やりがいのある仕事ですね。ここへ至るまでに、何か特徴的なことはありましたか——

弁理士になるきっかけをくださった上條先生など、今まで出会った方々の存在は大きいですね。高校生の時には想像もしていませんでしたが、お互いに立場や取組は違えど、最近は一輪に発明教室を実施する機会も頂いています。また、現在の所属先の代表白坂・弁理士とAI Samuraiを立ち上げる際、「知的財産劇場をつくる」というビジョンに共感し、弁理士として全く経験したことのない資金調達への挑戦など、ワクワクしました。

ベンチャー企業なので、成長過程で忙しいタイミングは今もあるのですが、日頃から理解と尊重を示してくれる家族にも感謝しています。ちなみに今は家族の都合で海外に在住しているのですが、所属先の代表は快く送り出してくれて、変わらず海外から仕事をさせて頂き、働き方の多様性を感じています。

最後に、これからの知財エコシステムについて、お考えをお聞かせいただけますか——

最近女性男性を問わず活躍できる環境になってきていると感じます。昨今、会社経営における知的財産の重要性は増えていますので、従来の弁理士像の枠に留まらず、逆に私のような形で仕事をしている女性弁理士も存在していることや、弁理士の働き方の多様性を引き続き発信している場があるように思います。

また、ダイバーシティという意味では、ジェンダーに限らず多様な人材を受け入れ、その人たちが活躍できる環境へと発展させられるとよいのではないのでしょうか。



上条氏(左)と播磨氏(右)
(2023年11月インタビュー実施)

13

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case4

専門性を活かしながら、やりたいことも広げられる

高岡IP特許事務所 弁理士 芝田 美香氏

今のお仕事の内容を教えてください——
弁理士として出願代理業務が中心ですが、ほかにも事務所の広範的な業務や、リクルート活動等、興味関心のあるテーマを広く担当しています。

また、事務所での活動とは別で、知財女子会オンラインという場の運営も手掛けています。昔、女性弁理士のコミュニティがあったと聞いたことがきっかけで立ち上げました。コロナ禍でもあったためオンライン中心の活動ですが、参加したい人が自由に参加できる場になっています。

アクティブに色々なことをやられているのですね。知的財産の仕事に興味を持った経緯を教えてください——

母が教えてくれたことが弁理士という仕事を知ったきっかけだったと思います。学生の頃は、化学や生物が好きだったのと、文章を書くことも好きだったので、弁理士の仕事が面白そうだと考えていました。

キャリアのスタートは化学系の研究職だったのですが、その後特許事務所へ移って弁理士としての仕事を始めました。

今のお仕事の魅力はどのあたりにあると思われますか——

まず、専門性を活かせるという点は大きいと感じています。私の場合、知的財産と化学の知識があるということも、仕事をするうえで非常に役立っています。

また、自分の希望次第で仕事の幅を広げられる可能性があるという点も魅力の一つだと思っています。例えば、広報活動のような取組は以前から好きでやっていたのですが、現在の所属先でもその経験を活かせる機会を得られています。

海外との仕事にも関われることは嬉しいですね。英語を使って海外の代理人とコミュニケーションをするのは刺激的です。

現在の職場環境という点でも多様な人材の多様な働き方が受け入れられやすいということのように感じました。

その環境はあると思います。当所の特徴として、

ワークライフバランスを重視するという文化があり、誰もが自分で勤務時間などもコントロールしながらやりたいことに取り組んでいる印象です。また、事務所の内外を含めてどんな話でも相談できる環境があることはありがたいと思っています。先ほどの知財女子会オンラインでは、本当に気軽に参加して気楽な話ができるので、私にとっても安心できる大事な場になっています。

知財業界についてのお考えがあればコメントをいただけますか——

まず、知的財産そのものに関する知名度がまだ低い気がしています。社会に出るまでに知的財産のことを知る機会がもっとあるべきだろうと思います。

私自身、知財業界は働きやすく、また楽しく働いている実感を持っているので、若い人が早い段階で知的財産のことを知り、この業界にも興味を持ってくれたらいいと思っています。

また、知財業界とジェンダーという観点では、女性活躍を推進しようとするのであれば、やはりその根本的な意義や理由を改めて考えていくことが重要ではないでしょうか。



(2023年11月インタビュー実施)

14

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case5

知的財産の仕事は刺激にあふれている

阿部・井窪・片山法律事務所
弁理士・外国法事務弁護士(ニューヨーク州) 日野 真美氏

今のお仕事の内容を教えてください——
弁理士であると同時に、ニューヨークの弁理士資格も持っています。業務内容は、無効審判や侵害訴訟の代理が多いですが、特許出願手続の代理もしています。

業学部出身で、もともと製薬会社で働いていた経験もあるので、その領域での仕事が多いですね。

製薬会社で働いた後に知的財産の仕事をした始めたということでしょうか——

そうですね。親が薬剤師だった影響もあり、最初には薬学部へ進み、製薬会社の研究所に入りました。その後、たまたまなのですが、弁理士としての友人から知的財産のことを教えてもらう機会があり、そこで興味を持ちました。私が今知的財産の仕事でできているのは、ある意味、その友人が身近にいたことも大きいかもしれません。

弁理士になったからは、どのような活動をされましたか——

結構アクティブに動いてきたと思います。家族と一緒に米国へ行った時期もあるのですが、米国のロースクールは大変興味があり、進み後に3年間、現地のロースクールに通いました。その後ニューヨークの弁理士事務所でも4年くらい働きました。好奇心の強い性格なので、米国で多くのチャレンジをできたのは良かったです。

結構長い期間米国でも過ごされたんですね。今の仕事の魅力を感じていただけますか——

弁理士の仕事は、毎回新しい発明に触れられるので、毎日刺激的で楽しいですね。あと、お客様に感謝の言葉をいだけることが多い仕事だとも感じています。感謝の言葉をいだけると本当に嬉しいです。

また、知的財産の業界では、長く働いていると多くの素晴らしい人々と知り合うことができます。良いネットワークを作れる機会が多いのも特徴だと思いますが、優秀な人と知り合うと刺激を受けます。

新しい発明や、新しいネットワーク、刺激的な仕事ですね。現在に至るまでに支えになったような話はありませんか——

私の場合、家族の理解は非常に大きかったと感じています。米国でのチャレンジなども含めて、最も身近にいる家族が全面的に応援してくれたのは心強かったです。感謝もしています。また、今の職場は非常にフラットでオープンな雰囲気なので、とても働きやすいです。期待をされているのにも感じます。

最後に、これからの知財エコシステムについて、お考えをお聞かせいただけますか——

知財業界に限った話ではないと思いますが、しつぽう個人に対して期待をしてらせてみる、という考え方は大事だと思います。期待をされて能力を発揮できるような環境が整備されるように思いますし、それが健全な組織環境ではないでしょうか。

また、ロールモデルの存在も重要だと思います。ただし、とても素晴らしい活躍をしているようなロールモデルだけでなく、普通に働いているロールモデルなども含めて、ロールモデルにも多様性があるように思います。



(2023年12月インタビュー実施)

15

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case6

新しいことに触れ続けられることが魅力

弁理士法人ATEN 所長・弁理士 市川ルミ氏

今のお仕事の内容を教えてください——
現在は事務所の所長をしているので、弁理士としての仕事と経営者としての仕事をしています。

弁理士としての仕事は特許が中心ですが、商標を扱うこともあります。時々ですが著作権関係の仕事もあります。

弁理士会の活動にも色々関わってきていて、昨年度までの2年間は役員でした。現在はD&I委員会等のメンバーです。これまでは標準化を扱う委員会のメンバーとして活動したこともあります。

このような活動とは別に、弁理士としての知識や経験を活かして、ある企業の社外取締役の役割も担っています。

たくさん役割で活躍されているのですね。最初から弁理士として仕事を始めたのではありませんか——

実はキャリアのスタートはITシステム関連のコンサルティング業務でした。父が弁理士だったので昔から知的財産の仕事は知っていて、関心もあったのですが、他の興味も持てたので最初はITシステムの仕事に就きました。弁理士の仕事をしたのはその後ですね。

そのようなキャリアを歩まれてきたのです。弁理士になったからのお仕事はいかがですか——

常日頃新しい技術に触れられる点はとても魅力的だと感じています。学生の頃は理工学部だったのですが、新しい技術に触れ続けられるのは飽きないです。刺激的ですね。

一方、商標に関する仕事には別の魅力を感じます。特許の仕事はやはり製造業のお客様が多いのですが、商標の仕事となるとサービス業を含めて多様なお客様と接することになります。そのようなお客様から、世の中のトレンドに触れられる側面もあり、技術・特許とは違った面白さがあります。

また、グローバルな仕事に関われるチャンスがあることも魅力の一つだと思います。状況によっては、海外の知財制度を勉強しなければならなかったり、苦労するところもありますが、新たな知識を得る機会にもなりますので、自分自身が成長し続けられることも魅力だと思います。

とにかく新しいことに触れ続けられるのが魅力ということですね。知財業界でもダイバーシティがキーワードになってきていますが、どのようにお考えですか——

ジェンダーも含めてダイバーシティ豊かな組織にするには、結果としてイノベーションを創出するということになるのだと思います。

事務所の経営者としてもこの視点は忘れないようにしています。誰もが働きやすい環境としての整備に尽力しているところです。

経営者としてまさに組織構築を実践されているのですね。知財エコシステムのこれからという観点で最後にコメントをいただけますか——

知財エコシステムだけではなくと思いますが、日本全体として公平な目線を持って、誰もがチャレンジできる環境になっていくとよいと思います。

そのためには、お互いを尊重し、またそれぞれを一人のプロフェッショナルとして見るのが当たり前の必要もあると思います。

また、政策に基いた何らかの指揮や補助金制度等は、それ自体が目的になるのではなく、あくまでも手段として運用されるべきと考えますが、そうした政策を打ち出していくことによって、良い意味で変革が加速される面もあると思いますので、今後の国の政策にも期待したいと思っています。



(2024年1月インタビュー実施)

16

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case7

知的財産の仕事にはゲームのような面白さがある

Stoel Rives 法律事務所 米国特許弁護士 伊藤みか氏

今のお仕事の内容を教えてください——

特許権利化に加えて、侵害予防調査、侵害警告、オープンソースライセンスの契約条件の充足に関する技術的・法的評価等を行っています。一般的な弁護士と異なり、電気、ソフトウェアの技術に関する内容に重点を置いています。

法律だけでなく理系の知識も活かしてお仕事をされているんですね。ところで、なぜ特許弁護士になろうと思われたのでしょうか——

企業でエンジニアとして働いていた際に、友人の弟で特許弁護士をやっている人から、「バックグラウンドを考えると向いているからやってみたら」とアドバイスを受けたからです。また、親戚が特許事務所を経営しており、弁理士業務に関してある程度知っていたことも理由の1つですね。

現在特許弁護士としての仕事をされる中で、魅力を感じる場面を教えてくださいませんか——

特許出願後、審査官からの拒絶時の指摘に応答することは、仮定を考え、事実を当てはめて、何をすべきかを推定するという、理系の思考プロセスと似ていて、興味深いと感じます。また、知的好奇心が満たされて、ゲームのような面白さがあるかもしれません。

現在のご活躍に至るまでを振り返って、プラスに働いた環境や要素などはありませんか——

日欧米を問わず、大学の研究室では、先輩や指導教官と性別や年齢に関係なく対等に議論することができました。また、アメリカの法律事務所では、シニアパートナーに対しても疑問があればぶつければ大丈夫、こちらが正しいことは正しいと認められます。また、現在の上司は私より10歳下ですが、性別や年齢に関係なく、お互いに立場を理解し働いていると思います。

年齢や性別に関係なくお互いを認め合う雰囲気なのですね。ところで、日本を離れてアメリカで働くに際し、大変だったご経験はありますか——

アメリカで働く場合の大きな障壁は言語とビザかと思いますが、言語の壁はエンジニアにはあまり関係がないと思います。また、大企業に勤めているとビザの問題もありません。したがって、優秀なエンジニアであれば、アメリカで働くに際し、大きな障壁はないような気がします。もちろん、小さな障壁は他にも沢山あると思いますが、日本において性別や年齢によって生じる壁に比べるとブレイクしやすい気がしますし、実力があればその障壁は乗り越えられると思います。改めて考えると、スキルを身につけることが重要なのだと思います。リスキリングという言葉が流布していますが、私自身もリスキリングを何度もしてきましたし、それらの学びがずっと活かされています。

最後に、日本でのダイバーシティ推進に向けてコメントをお願いします——

日本では、企業がダイバーシティを推進したくても、女性社員がそもそも少ないという、女性人材を採用したくても理工系の大学を卒業した女性が少ないという現実があると思います。むしろ、小中高の教育段階から、理工系を目指す人が増えるように変えていく必要があるのではないのでしょうか。子供がエンジニアに憧れるような環境作りが大事だと思います。

また、昔の日本企業の中にはユーザーインターフェースを経営する企業もありましたが、面白かったり、かつよい製品は、様々な人が意見を出し合って生み出していくものだと思います。どんなものでも性別や年齢に関係なく意見を出し合える環境づくりが大事であると思います。



(2024年1月インタビュー実施)

17

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

企業知財部 Case1

多様なロールモデルの存在が、多様なチャレンジを生み出す勇気になる

ソニー知的財産サービス株式会社 矢藤有希氏

今のお仕事の内容を教えてください——

少し前までは管理職に就いていましたが、現在は管理職を降り、対外発信や情報分析の仕事を中心にしています。

ここまでのキャリアについて教えていただけますか——

新卒で入社後、知財部門に配属され、出願・権利化業務に従事しました。米国の弁理士事務所研修として働く機会もいただき、そこで体感した働き方や文化は、その後のキャリアにおいても非常に参考になるものでした。

その後8年ほど知財部門を離れて、開発戦略や事業戦略、新規事業開発に携わりました。知財は本来、事業と密接に結びつく仕事なので、戦略部門や事業部での経験は知財部門に戻った後もあらゆる業務に活かしています。

知財部門に戻ってからは権利活用業務に従事し、その後産休・育休を取得して復帰したタイミングで新しい部署の立ち上げを指示されました。同時に、その部署の課長にならないかと打診を受けました。

課長就任までのエピソードをお聞かせいただけますか——

実は最初に打診を受けたとき、一度はお断りしました。当時、管理職は在宅勤務制度の対象外だったこともあり、育児と管理職との両立に自信を持つことができず、まずは育児と仕事を両立させておくことを優先したいと思いました。

一度はお断りしたものの、その後も上司は管理職への昇進を勧めてくれ、サポートもしていただきながら期待し続けてくださったので、いつかは応えたいと思っていました。徐々に両立することについても自信がついてきて、最初にお話をいただいたときから5年後に課長職に就任しました。このように一度はお断りした管理職でしたが、その後部長職を務めるまでになりました。

社内外でメンターとしてご相談にのることがありますが、特に子育て中の方などは「今無理してでも頑張らなければキャリアが止まってしまうのではないかと」悩まれている方がいらっしゃいます。そんなとき、このようなエピソードをお話すると少しほっとしていただけるようです。ご自身のライフステージにしっかりと合わせながらサステナブルな努力を継続していればキャリアアップのチャンスはあるのではないのでしょうか。

管理職のお立場として、意識していたことはありますか——

新しく立ち上げた情報戦略部はその後知財インキュベーション部となり、新規事業創出なども担う部署になりました。新しいものを生み出すには多様な価値観が重要であるという方針の下、意図的に多様な価値観を持つメンバーを集めました。

管理職としてメンバーに接するにあたって、個々に背景や環境が異なることは当然と受け入れ、各メンバーの意向をなるべく尊重し、一方的に決めない姿勢を大事にしていました。できればこう頑張ってほしいという期待は伝えつつ、部下がチャレンジできることを一緒に考えるようにしていました。

多様な価値観を持つメンバーが活躍できる環境づくりには何が大切でしょうか——

互いの価値観を認め合う雰囲気づくり、そして多様なロールモデルがいることではないでしょうか。それぞれの価値観や置かれている環境によって求めるロールモデルも変わってくると思います。

私自身、ロールモデルとなる女性の先輩との出会いがありました。具体的な相談にのってもらいだけでなく、その方の生き様垣間見せていただくことはチャレンジしたい気持ちを後押ししてくれました。その先輩のことを仕事の面で非常に尊敬していたのですが、それだけでなく、子育てを楽しんでいる姿の顔も見せてくださいました。私の目からは顔の力が振れているように見えて、「育児も仕事も両方楽しんでいるんだ」と希望を持てるようになり、あんな風に自分もなれたらいいな、と憧れの想いを抱きました。

私自身がそうだったように、多様なロールモデルの中から自分にとっての憧れの存在を見つけることができれば、希望を持ってキャリアを歩んでいく勇気になるのではないかと思います。



(2023年12月インタビュー実施)

18

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

企業知財部 Case2

チャレンジが数年後に大きな成果として返ってくる

(匿名掲載)

今のお仕事の内容を教えてください——

管理職の立場で、IP(知的財産)とコンプライアンスの分野の業務を幅広く行っています。

ところで、なぜ知財業務に携わろうと思われたのでしょうか——

大学で法律を学んでいたこともあり日本企業の法務部に就職したのですが、法務部の業務の中でも、知財分野はこれから伸びていく雰囲気がありました。会社の中で誰も手を付けていないことをやりたいとの想いから、知財業務に携わるようになりました。

現在企業の法務部に仕事をされる中で、喜びを感じる場面を教えてくださいませんか——

チャレンジしたことが3年後、5年後に大きな成果として返ってくることは醍醐味ですね。また、自分の仕事や人の生活や行動パターンを変えようとする商品・サービスに繋がっていくときに醍醐味を感じます。

また、DE&Iにも関わっているのですが、様々な問題に直面しているうちに自分も成長することができ、達成感があります。

様々な醍醐味がある仕事ということですね。現在のご活躍に至るまでを振り返って、プラスに働いた環境や要素などはありませんか——

現在勤めている会社は時間・場所の制約が少なく、柔軟性を持って働けるため、小さな子供を持つ者にとって大変ありがたいです。また、性別を問わず、不妊治療や産休のサポートをしてくれます。家族全体に対して支援をする雰囲気があり、大変心強いです。

お子さんを育てながらお仕事を続けるのは大変だと思いますが、どのように苦勞を乗り越えて仕事を続けているのでしょうか——

長距離通走を走るようなイメージで仕事を続けています。母親となり仕事を辞める選択もありますが、長く仕事を続けられれば、自分が知らなかった知識・経験を蓄積できると前向きにとらえています。

また、母親になってからは勤務時間(仕事量)ではなく、クオリティとインパクトで勝負するようになりました。性別に関係なく、結果を出していくことが重要だと思います。

最後に、日本の環境についてコメントをお願いします——

長い目で見て、サステナブルに女性が活躍できる環境を作っていくことが重要だと思います。特に子供を持つ女性は、長時間労働が難しいため、企業側は、勤務時間の長さではなく、行動や成果のインパクトに対して評価する体制を作っていく必要があると思います。

また、女性のみを対象にしたマネジメント研修ではなく、性別を問わないマネジメント研修を取り入れることにより、皆が平等に活躍できる場を推進していただきたいと思っています。文化を醸成するためには、性別を問わない意識改革が必要だと思います。

(2024年1月インタビュー実施)

19

memo

20

組織・マネジメントの立場から

3 組織・マネジメントの立場から

本章の内容

この章では、管理職もしくは経営者として組織をマネジメントする立場からみたダイバーシティの意義等について紹介します。
また、あわせて知財エコシステムとも密接な関係

を有する組織である日本弁理士会と日本知的財産協会(JIPA)におけるジェンダーダイバーシティの取組についても紹介します。

企業管理職

Case1: イノベーションの種となるニーズを多様な目線で拾う
Case2: 多様な人材が活躍できるようなマネジメントを
Case3: 多様性を活かした製品開発を
Case4: 多様な視点でイノベーションを膨らませる

経営者

Case1: 多様な所員に期待して、活躍を後押しする仕組みを

団体

Case1: 日本弁理士会におけるダイバーシティの取組
Case2: 日本知的財産協会におけるDE&Iの取組

見えてきたこと

マネジメント職の方や組織への取材を通じて見えてきたこととして、組織としてジェンダーも含めたダイバーシティを推進していくことは、イノベーション創出の機会を広げられる可能性があるということです。

イノベーションの種となるニーズ把握の場面や、イノベーション創出にアプローチする場面、さらには創出された技術等を知財面で価値づけしていく場面等において、多様な人材の多様な目線が役立つことが語られています。

イノベーションに対するダイバーシティの意義

イノベーションの種となるニーズを捕捉
イノベーション創出に向けたアプローチ
知的財産として価値を高める
多様なニーズを捕捉
多様なニーズを創出
多様な視点から磨き上げ

多様性のあるチームで取り組むことによって幅が広がる

環境整備

マネジメントの意識

22

3 組織・マネジメントの立場から

企業管理職 Case1

イノベーションの種となるニーズを多様な目線で拾う

株式会社ブリヂストン 知的財産部門 部門長 荒木克典

今のお仕事の内容を教えてください――

知財部門のマネジメント業務をしています。知財部門といっても、発明抽出や権利化だけでなく、ノウハウ抽出・管理も含めて広範に担当している部門です。

今のチームでの女性人材活躍状況はいかがですか――

概ね3割弱程度が女性人材で、管理職も2割弱程度です。比較的、知財部門を希望する女性人材は他と比べると多いような気がします。知財部門の中でも様々なチームがありますが、割と偏りなく女性人材も配属されていると思います。

ジェンダーダイバーシティという観点で、組織として取り組まれていることはありますか――

当社は従来より、女性人材の採用強化、定着支援に取り組み、各種制度を充実化させてきましたが、3、4年前からは全社的な仕組みとしてのキャリア支援にも力を入れて取り組んでいます。スタッフ部門においては、ジェンダーダイバーシティは今では割と普通のことになっていると思います。もちろん、まだ課題は多く、一つひとつPDCAを回して改善に取り組んでいるところではあります。当社における女性人材の活躍については、新卒採用などでもアピールしています。

一つ特徴的な点としては、これから管理職を目指す女性人材に対して、経営層が直接メンタリング、キャリア支援を行う取組みを始めています。当然不安もあるでしょうから、そうしたものを払しょくし、背中を押せるよう取り組んでいます。

ジェンダーダイバーシティを推進することにはどのような効果につながっていますか――

前提として、多様な価値観・考え方を尊重し、多様な視点からイノベーションを創出することが重要だと思っています。

お客様の価値観や考えも多様化していますので、そのニーズを的確に理解するうえで我々自身も多様な人材が組織にいる必要があります。

この点はますます重要になってきていると考えており、世の中のニーズを画一的な目線で見ただけだと、持続的な成長を望めない時代になっているのではないのでしょうか。ニーズを把握する際には、女性だけの視点でも不足です。男性だけの視点でも不足します。組織のダイバーシティを高め、多様な視点で見えていくことによって、社会に役立つイノベーションが生まれると考えています。

イノベーションの種となるニーズを多様な人材の目線で把握するという点で、マネージャーとして意識していることはありますか――

性別を問わず、個々人が自身の志向に応じた自己実現をすることが理想の姿だと思います。そのために、メンバー個人個人を先入観なくフラットに評価し、一人ひとりと対話することが重要な役割だと認識しています。

また、自分の判断等が、自分でも気が付かないようなアンコンシャスバイアスの影響を受けていないか、という点は常に振り返りながら行動するようにしています。難しいことではありますが、そのようなものがあるかもしれない、という考えを自分の中で持つだけでも変わってくると思っています。

より進んだ環境にしていくには、ロールモデルのような存在もあってよいと思っており、その点でも考えていきたいと思っています。



(2023年12月インタビュー実施)

23

3 組織・マネジメントの立場から

企業管理職 Case2

多様な人材が活躍できるようなマネジメントを

キヤノン株式会社 平山龍太氏／佐藤由薫氏

今のお仕事の内容を教えてください――

知財関連部門でマネジメント業務に従事しています。人材育成や知財政策企画、部門基盤構築などに扱っています。

知財部門での女性人材活躍状況はいかがですか――

特許権利化チームを含む様々なチームで万遍なく活躍していますが、技術契約や商標・意匠、特許事務、翻訳、企画あたりのチームは特に女性人材が多くなっています。リーダー人材が増え、女性管理職も増加しています。年代で見ると、知財部門の20代・30代では半分以上が女性人材になっています。バックグラウンドも、理系と文系が半々くらいですね。

ジェンダーダイバーシティという観点で、組織として取り組まれていることはありますか――

当社は、2012年からVital workforce and Value Innovation through Diversity (VIVID)という、全社横断でのダイバーシティ推進の取組を始めています。この一環として、例えば、女性活躍に焦点をあてると、女性管理職候補者の育成を目的とした「女性リーダー研修」を実施しています。また、女性管理職によるメンタリングも実施しています。

もちろん、男性の育児休暇制度などの様々な人にとって働きやすい制度も整備されています。テレワークも最近利用されており、特に知財部門では多くの人が活用しています。

上司との間で相互理解を醸成するような場を設けるようにしているのも、お互いに尊重するような雰囲気はあると思っています。また、本部横断のボトムアップ型プロジェクト創発活動などを通じ、本部員が当事者意識を持って自分達の未来を自分達で創る活動を進めており、世代や性別に関係なく本部員全員で知財活動を盛り上げています。

組織としてダイバーシティを進めることは、どのようなメリットがあると思いますか――

ジェンダーの話に限らず、多様性のある組織であることによって、そのことがイノベーションにつながるということだと思います。当然

女性の中でも発想や考え方は多様ですし、性別だけでなく多様な背景を持つ人材が集まることによって、よりイノベーティブな環境になることは間違いないと思います。

マネジメントに際して意識していることはありますか――

無意識なバイアスをかけていないか振り返るようにしています。例えばよくかえってであったとしても配慮をしすぎてしまうと、逆にその人の成長機会を奪ってしまうことにもつながりかねない可能性もあると考えます。

あとはメンバーを公平に見る、という点は重視しています。これは性別や職種等に関係なく、成果や行動を公平に評価するということです。全てのメンバーが、最大限能力を発揮し、活躍してもらえようような機会を提供することが我々のミッションだと考えています。

知財分野のダイバーシティについてのお考えを聞かせていただけますか――

前提として、知財分野そのものに興味を持ってもらえるようなアクションが必要だと常々思っています。社会環境が急速に変わっていく中で、知財業界の展望のようなものを示していく必要もあると思っています。

こうした知財分野そのものの魅力を出しつつ、あわせて働きやすさも兼ね備えた業界であることも打ち出すことにより、様々なバックグラウンドを持った人材が知財分野に流入し、ダイバーシティがさらに進むことで知財業界の未来が拓かれると思います。



(2023年12月インタビュー実施)

24

3 組織・マネジメントの立場から

企業管理職 Case3

多様性を活かした製品開発を

ライオン株式会社 研究開発本部 グローバル開発センター
製品開発担当部長(北東アジア) 川口尚子氏

今のお仕事の内容を教えてください——
製品開発担当部長としてのマネジメント業務に従事しています。当社はハミガキやハンドソープといった製品を扱っていますが、現業では特にグローバル向けの製品を中心に担当しています。

グローバル向けのチームとなると、メンバーも多様なのだらうとお察ししますが、いかがでしょうか——

そうですね。チームの中には様々な国籍のメンバーがいますので、多様性に富んでいます。女性人材も4割程度います。ジェンダーだけでなく、国籍という観点でもダイバーシティのあるチームになっています。

貴社の中では、こうした多様性を持つことはある意味当たり前の風土になっているのでしょうか——

そうかもしれません。何か強い力でこうなったというよりは、自然とこのような姿になっている印象です。

女性男性を問わず、自身のキャリア観の中で公平にチャレンジしている組織風土が根付いています。

すばらしい風土ですね——

例えば、少し遅めの時間に打ち合わせの打診をされた際、子どもの保育園送迎などでも対応が難しい場合には当たり前のこととして断ることができる雰囲気です。周囲の理解が非常に高いので、誰もが「それなら別の日に!」という反応を示すのが普通で、特に険悪になることもないですね。女性男性を問わず、こうした事情を理由に早く仕事を切り上げる人も結構いますよ。

また、男性が育児を取ることも当たり前になっています。こうした風土があることも制度利用の支えになっているでしょう。育児期間中も一定期間、育児休業給付金が出るという仕組みも実現しているかもしれません。

制度と風土がうまく調和した環境ですね。すばらしい風土ですね。マネジメントに際してはどのようなことを意識していますか——

個人個人の違いを尊重する、という意識は大事にしています。性別や国籍の違いはもちろんなのですが、それ以前に個人個人で育ってきた環境や文化の違いも。また、そのような違いを前提として、それぞれの仕事の成果や頑張りそのものをしっかり見て評価するという視点も大事だと思っています。

多様性に富んだチームであることをどう感じられていますか——

その点は非常にポジティブな見方をしています。チームに多様性があることで、私自身が持っていた多様なアイデアが出てきます。もちろん、時にはなかなか理解できない時もあるかもしれませんが、それも基本的には新たな価値を生み出すためのステップ、言い換えるとイノベーションに必要なプロセスだと思っています。

多様性の力を活かすためにはどうしたらよいでしょうか——

心理的安全性を高める、というスタイルが重要だと思います。多様性のあるチームから、多様性のあるアイデアを創出してイノベーティブな成果を創出するには、メンバーの誰もが安心して意見やアイデアを出せる環境でなければなりません。この点はマネジメントのスタイルとして強く意識していますし、周囲のメンバーにもそのような認識を持ってもらえるよう働きかけています。



(2023年12月インタビュー実施)

25

3 組織・マネジメントの立場から

企業管理職 Case4

多様な視点でイノベーションを膨らませる

(匿名掲載)

今のお仕事の内容を教えてください——
知財部門のマネージャーをしています。当社の知財部門では様々な業務がありますが、私のチームでは知財管理や知財戦略等を担当しています。

今のチームでの女性人材活躍状況はいかがでしょう——

概ね3割から4割程度が女性人材です。知財部門への配属を希望する女性人材が一定程度いると感じています。おそらく、ご自身のペースで仕事ができることや、これまで学んできたことを活かしやすいという理由も背景にあるのではないかと推測しています。

多くは理系のバックグラウンドを持っている方々ですが、何らかのきっかけで知的財産のことを知り、また興味を持ったのではないのでしょうか。また、管理職にも女性人材が複数います。

ジェンダーダイバーシティという観点で、組織として取り組まれていることはありますか——

今となっては当然ですが、育児や産休、リモートワーク等、誰もがそれぞれの事情に応じて働くことを続けられる制度が整備されています。ここで大事なことは、こうした制度が形骸化しないようにすることです。つまり、制度はあるものの使にくい、もしくは使うのがめづられるという状況にしてはいけないと思います。この点、当社は女性男性を問わず、こうした制度を使うことが当たり前という感覚が醸成されているように感じています。男性の育休取得も推進しています。

すばらしいお取り組みだと感じました。ジェンダーダイバーシティを推進することによって、何か感じられたことはありますか——

まず、知財部門の役割は、創出された発明をサポートし、磨き上げて膨らませていくことにあると考えています。0から1を創出するというよりは、創出された1を100や200の価値に仕立て上げていくイメージです。

この際、多様な発明をイノベーションとして磨き上げていくためには、やはり知財部門においても多様な目線があるように思っています。その意味では、知財業務においてジェンダーダイバーシティが担保されているということは、多様な視点からイノベーションを膨らませていく点で非常に良い影響があると感じています。

多様な人材の目線からイノベーションを膨らませる。大変すばらしい言葉だと思いました。そのような環境を整備するために、マネージャーとして意識していることはありますか——

大前提として、女性だから・男性だからということの前に、個人々々を尊重して、それぞれのライフスタイルと仕事を両立するための選択肢や機会を提供することを常に意識しています。そうすることによって、メンバーそれぞれの目線で働き方やキャリアを考えられるようになっていきます。

(2023年12月インタビュー実施)

26

3 組織・マネジメントの立場から

経営者 Case1

多様な所員に期待して、活躍を後押しする仕組みを

弁理士法人オンダ国際特許事務所 所長弁理士 恩田 誠氏

今のお仕事の内容を教えてください——
特許・意匠・商標の出願や先行調査のような弁理士としての業務と、所長でもあるので事務所運営という経営者としての業務をしています。

貴所での女性人材活躍状況はいかがでしょう——

事務所全体では女性所員が55%ですので、多くの女性人材が活躍してくれています。分野別だと、技術系の仕事は女性所員が23%ですが、化学・バイオ分野は女性所員も多くいます。

一方、意匠の仕事は全員女性所員で、商標の仕事も大半が女性所員ですね。また、新年採用にも注力しているので、女性男性を問わず年代も多様な環境になっています。

とてもダイバーシティ豊かな組織になっているのですか。このような様々な所員の方が働きやすい仕組みなどは整備されているのですか——

大企業が整備している働きやすい仕組みは取り入れるようにしています。例えば在宅勤務制度も整備しています。産休・育休の復帰率は100%で、男性の育休取得も増えています。また、時短勤務や時差出勤、時間単位での有給休暇取得等、個人々の事情に応じて柔軟に働ける仕組みを導入するようにしてきました。形だけでなく、こうした制度を各所員が利用してくれています。

加えて、各種ハラスメント研修を開催したり、リーダー・管理職候補向けの研修も開催したりしています。

とても充実した環境になっていて驚きました。どのようなお考えでこのような取り組みをされているのでしょうか——

やはり、所員全員に持続的に活躍してもらいたいという気持ちがあります。その活躍を少しでも後押しできるように、当所としてできることはやろうという気持ちです。実は、当所は昔から女性所員が多かったということもあり、このような環境であることが特別ではなく、当たり前だと感じています。

女性所員も男性所員も、全員当所の戦力として期待しているので、経営者として活躍を後押ししたいと常々思っています。

所員の方々の反応はいかがですか——

それぞれ様々なライフイベント等がある中で、例えば子育てとの両立がしやすい、時短勤務や時間単位の有給休暇を使えるので正所員として働くというありがたい反応をもらっています。また、前提として特許事務所は女性にとっても実は働きやすい場ではないかと思っています。このような職種があるということを、もっと知ってもらいたいですね。

最後に知財業界についてのお考えをお聞かせいただけますか——

国際会議に出ると、海外の同業者からは普通に女性が代表としてくるケースをよく目にします。こうした環境は世界ではスタンダードになっていると思います。

また、若い人が早いタイミングで知的財産に出会う機会が必要だと思っています。加えて、理系離れという話を耳にすると、危機感を覚えます。理系の魅力や格好良さスポットが当たるような環境にしていかなければならないと感じています。



(2023年12月インタビュー実施)

27

3 組織・マネジメントの立場から

団体 Case1

日本弁理士会におけるダイバーシティの取組

日本弁理士会 D&I推進委員会

組織の概要を教えてください——

日本弁理士会では、令和3年度にダイバーシティ推進委員会を創設し、現在D&I推進委員会という名称でダイバーシティに関する取組を進めています。2023年1月24日には、日本弁理士会として「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、組織としてこの取組を推進していくことを表明しています。

知財エコシステムの中心を担う日本弁理士会がこのような考えを表明されていることを心強く思います。これまでダイバーシティという観点では、どのような活動をされてきたのでしょうか——

令和3年度にダイバーシティ推進委員会を立ち上げた際には、まずは弁理士の現状を把握することから始めました。

具体的には、ダイバーシティの中でもジェンダーという視点に着目し、女性弁理士の実態をアンケート調査によって把握する試みに着手しました。例えば、女性弁理士の働き方や収入、活動実態等について調査を行い、調査結果については対外的にも発表しています。

※令和3年度ダイバーシティ推進委員会調査・研究グループ「日本弁理士会におけるダイバーシティに関するアンケート調査報告書」(2022. Vol.75, No.6 <https://jpa-patent.info/patent/viewPdf/3936>)

かなり本格的な調査をされたのですか。他にどのような活動をされているのでしょうか——

まず一点目として、多くの人に知財業界に関心を持ってもらいたいので、対外的な啓蒙活動に取り組んできました。

二点目として、対内的な活動として弁理士全員のダイバーシティ意識を高めるための施策も取り組んできました。

そして三点目として、日本弁理士会におけるダイバーシティの取組を継続的に実施していくためのロードマップ策定にも取り組んでいます。

多角的に取り組まれていることがわかりました。ご活動のねらいはどこにあるのでしょうか——

やはり、多様な人材が弁理士としてイキイキと活躍できる環境を作りたい、という点が当初からの想いです。

加えて、多様な優秀な人材に知財業界へ入ってもらうことによって、日本の産業力の発展に寄与したいという考えもあります。対外発信という活動にも関連しますが、やはり女性男性を問わず、弁理士のキャリアに関する魅力を発信して、裾野を広げていきたいと思っています。

今後、D&I推進委員会としては、どのような活動へと発展させていくとされているのでしょうか——

今後は、引き続き女性弁理士という視点も含めつつ、さらに目線を広げ、ジェンダー以外の要素も含めたダイバーシティに着目した活動へと広げていければと思っています。

こうした広がりを持たせることによって、先に述べたような目的の達成に近づけるだろうと考えています。

また、日本弁理士会としてこうしたダイバーシティに関する取組を始めてから数年が経過したので、今一度その効果や課題を把握し、次のアクションへとつなげていかなければならないという考えも持っています。

前掲図としては、弁理士の中でもダイバーシティに関する意識は高まってきているように感じています。



竹中教授、JIPA、WIPO日本事務所、特許庁、日本弁理士会の合同シンポジウムでの様子

(2023年12月インタビュー実施)

28

3 組織・マネジメントの立場から

団体 Case2

日本知的財産協会におけるDE&Iの取組

組織の概要を教えてください——

日本知的財産協会(以下、JIPA)では、様々な活動を展開していく上で意識すべき価値観の一つに「ダイバーシティ」を掲げています。2023年2月には、知財分野におけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)を推進し、イノベーション創出による企業価値の向上を図るため、DE&I研究会(その後、ワーキンググループに変更)を立ち上げました。そして、知財分野におけるDE&Iに関する継続的な情報発信・課題提起や、会員同士がDE&Iを語り考える議論の場の提供に取り組んでいます。

多様な会員企業に影響を与えることができるJIPAがDE&Iを推進する活動をするに希望を感じます。これまでどのような活動をされてきたのでしょうか——

イベントの開催、他機関のイベントへの参加、国内外の機関との意見交換等、様々な取組をしてきました。これらの取組はホームページや機関誌「季刊じば」でもご紹介しています。

活動を推進していくために、まずは日本の知財業界におけるDE&Iの現状を探ることが重要であると考えています。ワーキンググループの活動として、有識者へのヒアリング、会員企業へのアンケート、議論の場の提供の3ステップで段階的に取り組んでいく予定です。現在は、有識者へのヒアリング等からヒントを得て、アンケートの具体的な内容を検討しているところです。

まさにこれから活動を広げていこうという段階なのだと思いますが、現時点で感じられている効果はありますか——

JIPAとしての考え方や姿勢を外部にも示したことで、様々な方との連携機会が増えたことを実感しています。日本弁理士会様もそうですが、海外の組織とも接点ができました。

また、内部でも関心が高まってきているのを感じておりまして、会員企業のマネジメント層の方から「意見交換をしたい」という話をいただくことがあります。

組織としての姿勢を内外に示したことで、外部との接点だけでなく、内部でも動きが始めているのは良いことだと思っています。

一般社団法人 日本知的財産協会
DE&I Society ワーキンググループ

早速ポジティブな効果が見え始めているということですね。これを受けて、今後どのような方向で活動を広げていこうと考えていますか——

先ほどのアンケートの話に加えて、イベント開催を考えています。有識者や先進的な活動を行っている企業からの講演を行った上で、参加者で議論ができる場にしたいと考えています。その際、JIPAとしてどのようなターゲットにこういった内容の発信をしていくのか、テーマ選びが重要です。

場づくりにおけるキーポイントは「会員に新しい気づきをお届けしたい」ということです。また、困っていることを発信していただき、誰かが共感することで、新しい一歩を踏み出すきっかけになります。そういった期待を込めて、会員同士で対話できる場づくりの検討を進めています。

こうした積極的なご活動のゴールとして、どのような姿を目指しておられるのでしょうか——

JIPAには属性の異なる様々な会員企業があります。近年、全体としては制度の構築が進んでいるように見えますが、企業の規模や地域によって取組状況に差があります。JIPAから制度作りに関する情報提供を行い、会員企業の環境整備・意識浸透を推進したいと考えています。

多様な会員企業からどのように共感を得て巻き込んでいくかは課題です。また、JIPAには企業内の活動のように強制力はありません。

しかし、多くの会員企業に働きかけることができる特性を活かして、知財分野におけるDE&Iの推進にムーブメントを起こし、影響を与えることができる存在になりたいと考えています。



DE&I Society 会合の様子(2024年3月撮影)
(2024年1月インタビュー実施)

29

Diversity & Innovation 知財エコシステム活性化のカギとなる女性活躍事例

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関する調査研究」
特許庁総務部企画調査課

委員長(敬称略)

竹中俊子(ワシントン大学ロースクール教授)

委員(敬称略、五十音順)

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)

調査請負先

三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社

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報告書

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
調査研究報告書

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

オランダヒルズ森タワー

電 話 03-6733-1000

FAX 03-6733-1028

URL [http:// www.murc.jp](http://www.murc.jp)