令和２年度　特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

知財人材の流動化に関する
調査研究報告書

令和３年３月

一般財団法人　知的財産研究教育財団
知的財産研究所

要　約

背景

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）や成長戦略実行計画（令和 2 年 7 月 17 日 閣議決定）等に見られるように、現在、兼業・副業の推進に向けた取組みが実行されている。また、特にスタートアップや大学から、知財人材の流動化を求める声が出てきている。

目的

企業に所属する知財人材による兼業・副業実施の実態や、兼業・副業実施の課題を整理・分析するとともに、知財人材が兼業・副業を通じたスタートアップや大学の知財活動への関与に資する取組みの方向性をとりまとめる。

公開情報調査

知財人材以外も含めた一般的な兼業・副業に関し、①兼業・副業に関する政府の取組み、②兼業・副業に関する統計データ、③兼業・副業の事例、④兼業・副業のメリット（効果・期待）／デメリット（課題・懸念等)について、また、知財人材に関連して、⑤スタートアップ・大学の知財活動・体制に関する課題や要望等、⑥スタートアップにおいて兼業・副業を実施している知財人材の事例、⑦知財人材の兼業・副業に関する参考資料を含めた公開情報調査を実施した。

国内アンケート調査

国内の企業知財部 1,075 者及び知財部員 3,130 者を対象に、兼業・副業の実態と意識に関するアンケート調査を実施した。

国内ヒアリング調査

①兼業・副業を解禁している企業の知財部 7 者、②兼業・副業を実施している知財人材 7 者、③兼業・副業の形態の知財人材の受入れを希望するスタートアップ 2 者、④兼業・副業の形態の知財人材の受入れを希望する大学 2 者、⑤兼業・副業の人材マッチングサービス 1 者を対象に公開情報調査の深掘りと兼業・副業に対する意識についてヒアリング調査を実施した。

委員会における検討

専門的な視点からの検討、分析、助言を得るために、知財人材の兼業・副業に関する専門的な知見を有する 5 名（学識経験者、弁護士、大企業の管理職、兼業・副業を実践している知財人材）で構成される委員会を設置し、3 回にわたって議論を行った。

まとめ

公開情報調査、国内アンケート調査、国内ヒアリング調査及び委員会における検討を実施し、これらの結果を踏まえて、兼業・副業に関する現状分析と課題、兼業・副業を促進するための取組みの方向性についてとりまとめた。とりまとめた結果を踏まえ、「知財人材の兼業・副業により期待されるメリットと実践のための手引き・工夫集（報告書別紙)」を作成した。

Ⅰ．　本調査研究の背景・目的

ウィズコロナ・ポストコロナ時代の働き方として、近年議論がなされてきた多様な働き方に対する労働者の期待はさらに高まっている。これを反映するように、兼業・副業を希望する労働者は増加傾向にある[1]。他方で、実際に兼業・副業を実施している労働者数は横ばい傾向[2]にあり、労働者目線に立っての環境整備が急務とされてきた。

働き方改革実行計画[3]（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）や成長戦略実行計画[4]（令和 2 年 7 月 17 日 閣議決定）等に見られるように、政府は兼業・副業を柔軟な働き方の一つとして位置づけ、政府・関係省庁により兼業・副業の推進に向けた取組みが実行されてきた。しかしながら、これらは広く労働者一般についての兼業・副業推進に向けた取組みであり、知財業務等、企業内での特定の業務に就いている者における兼業・副業について議論がなされたものというわけではない。また、上記以外も含め、企業内で知財に関する業務に就いている者についての兼業・副業に関する実態調査等は過去に例を見ない。そのため、知財人材の兼業・副業の現状や兼業・副業を志向する知財人材の規模等は、これまで明らかにされていない。

他方、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援のニーズは、特許庁が実施する「ベンチャー知財支援基盤整備事業」[5]、「大学等の革新的な研究成果の権利取得・活用支援事業」[6]等において、スタートアップや大学から強く出てきている。スタートアップや大学は、革新的技術を生み出した上で、その技術を知的財産として保護し、戦略的に活用していくことが重要である。しかしながら、両者において知財人材の確保・活用が十分でないのは、知財人材に任せるのに十分な業務量がない、費用面で知財人材を雇用する余裕がない等、知財人材をフルタイムで確保することに対する障壁が存在するものと予想される。

---

[1] 令和 2 年度第 39 回未来投資会議 資料 1「基礎資料」 1-2 頁
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai39/siryou1.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[2] 令和元年度年度第 27 回未来投資会議 資料 3「基礎資料」 31 頁
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/miraitoshikaigi/dai27/siryou3.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[3] 平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定「働き方改革実行計画」 2 頁, 15 頁
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/hatarakikata/pdf/honbun_h290328.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[4] 令和 2 年 7 月 17 日 閣議決定「成長戦略実行計画」 1, 2, 19 頁
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/ap2020.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[5] 「知財戦略支援から見えたスタートアップがつまずく 14 の課題とその対応策」 特許庁
https://www.jpo.go.jp/support/startup/document/index/jireishu.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[6] 「知財戦略デザイナー派遣事業 2019 ナレッジ集～大学の埋もれた知的財産からイノベーションを創出していくために～」 特許庁
https://www.jpo.go.jp/support/daigaku/document/designer_haken/2019-knowledge.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

兼業・副業は、「一般的に、収入を得るために携わる本業以外の仕事」を指す[7]。つまり、兼業・副業は本業以外の時間において実施されるものであるため、その就業時間・業務量は、通常、フルタイム雇用者と比して小規模であることが一般的であると推測される。そうすると、兼業・副業実施者が兼業・副業先から支払われる報酬も、同一者がフルタイムで雇用される場合と比較して低額であると考えるのが自然である。してみれば、企業の知財部等に所属する知財人材による兼業・副業の促進は、上記のスタートアップ・大学における知財人材の確保・活用におけるブレイクスルーとなり得るものと考えられる。

本調査研究では、こうした仮説を念頭に置きつつ、公開情報調査、国内アンケート調査、国内ヒアリング調査を通じて、企業に所属する知財人材による兼業・副業実施の実態や、兼業・副業実施における課題を整理・分析した。そして、当該調査結果を基に、本調査研究において立ち上げた有識者委員会において、知財人材の兼業・副業を通じたスタートアップや大学の知財活動への関与に資する取組みの方向性を議論した。本報告書は、その調査と議論の結果をとりまとめたものである。本報告書が、知財人材を含む社員の兼業・副業に課題や懸念を抱いている企業、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材、知財人材による支援を求めるもののその確保に苦慮しているスタートアップ・大学等にとっての参考となり、ひいては知財人材の流動化による我が国のイノベーションエコシステムの発展の一助となることを期待する。

Ⅱ．　調査結果の概要とまとめ

１．　兼業・副業に関する課題整理と現状分析

本調査研究における公開情報調査の結果、兼業・副業人材を送り出す企業、兼業・副業を実施する人材、兼業・副業で人材を受け入れる組織のそれぞれの観点でのメリット（効果・期待）、デメリット（課題・懸念・留意点）が明らかになった。ここで、各立場におけるデメリット（課題・懸念・留意点）を整理すると、以下の通りである。

兼業・副業人材を送り出す企業にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	・ 社員の兼業・副業先における就業時間の把握・管理が困難である ・ 社員の健康管理への配慮が必要である ・ 職務専念義務への対応が必要である

[7] 「兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～」中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室 https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

	・ 人材流出の懸念が生じる ・ 競業避止・利益相反への対応が必要である ・ 情報漏えいのリスクへの対応が必要である
兼業・副業を実施する人材にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	・ 就業時間が増加し、本業や健康への支障の懸念が生じる ・ タスク管理が困難である ・ 雇用保険の適用等に課題が生じ得る
兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのデメリット（課題・懸念）	・ 法務管理・労務管理上の課題がある ・ 情報管理に懸念がある ・ 兼業・副業人材の人柄等に不安がある

また、国内ヒアリング調査において、兼業・副業を実施している知財人材や人材マッチングサービスを提供する事業者から、兼業・副業を実施する知財人材の受入側組織となり得るスタートアップは、知財業務に関する理解が十分でない場合がある、自身が求める人材像の的確な要件化が十分でなく業務切り出しや要件整理等の支援を要する、といった知財人材と受入側組織とのマッチングに関する課題の指摘もあった。

上に挙げた、知財人材の兼業・副業に関する課題や懸念を、知財人材の送出側企業、兼業・副業を実施する知財人材、知財人材の受入側組織ごとに、社外的要因、社内的要因、意識面の要因で分類すると以下のように整理できる。

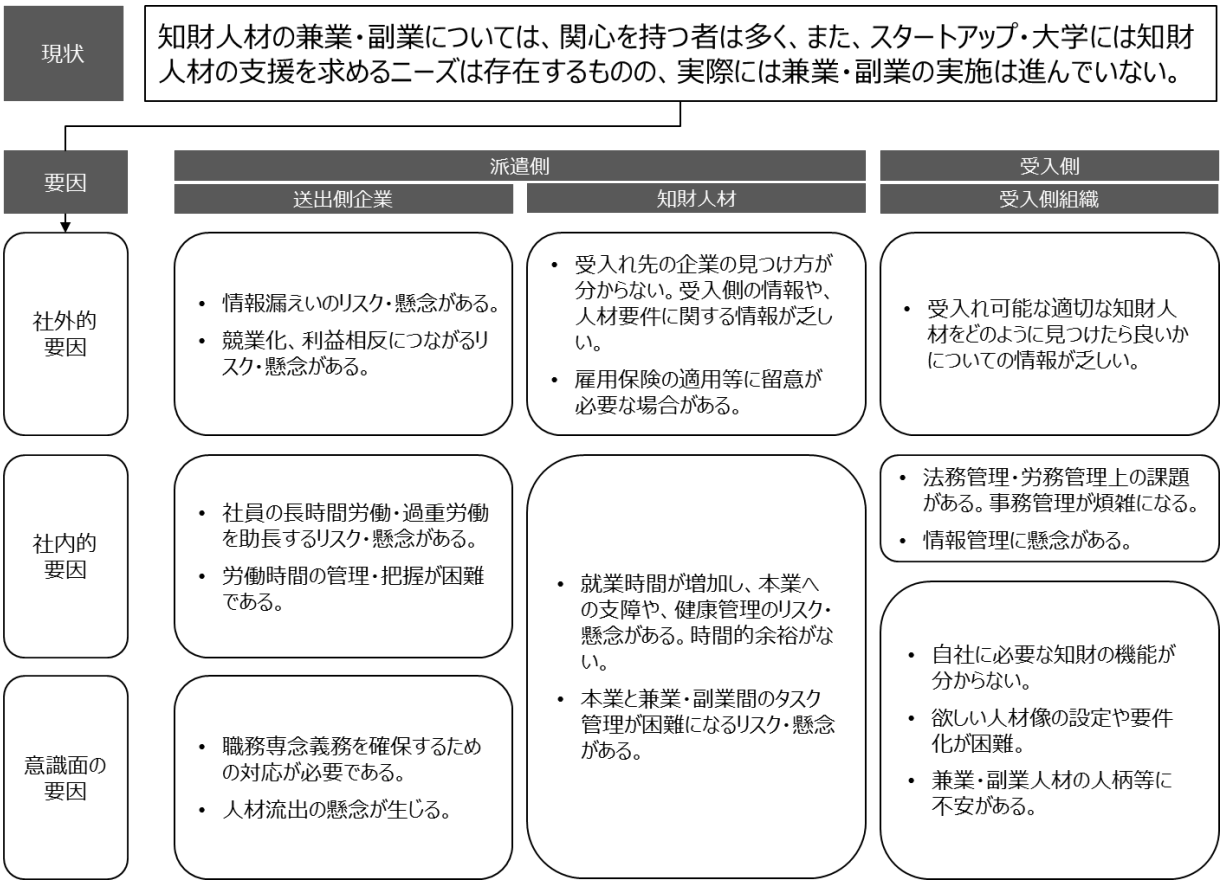


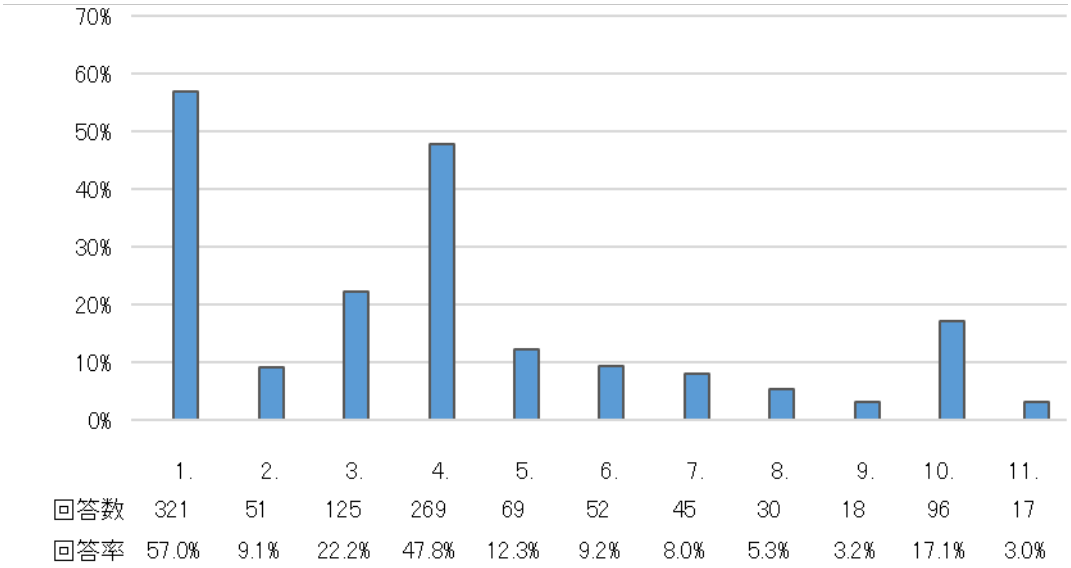
図 1 兼業・副業に関する課題の整理

上図で整理された課題の中には、情報漏えいや労働時間の管理に関するリスク・懸念（送出側企業、受入側組織）、受入れ先企業・受け入れる知財人材の見つけ方に関する課題（知財人材、受入側組織）等、知財人材の兼業・副業における多くの場合に共通して生じ得るものと、雇用保険の適用の留意点（知財人材）のように制度上の制約であるものや、兼業・副業人材の人柄等に対する懸念（受入側組織）のように個別事案の事情等に応じて対応が変わり得るものが混在している。

したがって、まずは以下の現状分析により、本調査研究において取組みの方向性を検討すべき課題を検討した。

知財人材の兼業・副業に関する現状分析①

本調査研究におけるアンケート調査により、企業に所属する知財人材のうち約半数は、兼業・副業に関心はあるが実施していないことが分かった。そして、兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した知財人材に対して行ったアンケートにおいて、兼業・副業を実施していない理由で最も多かったのは「所属企業が認めていない」であった。



1.	所属企業が認めていない	321	
2.	所属企業の許可条件が厳しい	51	
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	
4.	時間的余裕がない	269	
5.	能力に自信がない	69	
6.	タスク管理が困難である	52	
7.	人事評価の低下を懸念している	45	
8.	同僚等の業務の負荷が増える	30	
9.	情報管理に自信がない	18	
10.	受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96	
11.	その他	17	
	無回答	1	

図 2 回答者が兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C14）（n=563）

このように企業において兼業・副業が認められていない背景としては、兼業・副業の解禁に対して企業に様々な懸念が存在することが、公開情報調査から明らかになっている。例えば、下記の調査によれば、社員の長時間労働・過重労働を助長する、労務時間の管理・把握が困難、情報漏えいのリスクがある、競業となるリスクがある、利益相反につながるといった懸念を、多くの企業が抱いているといえる。

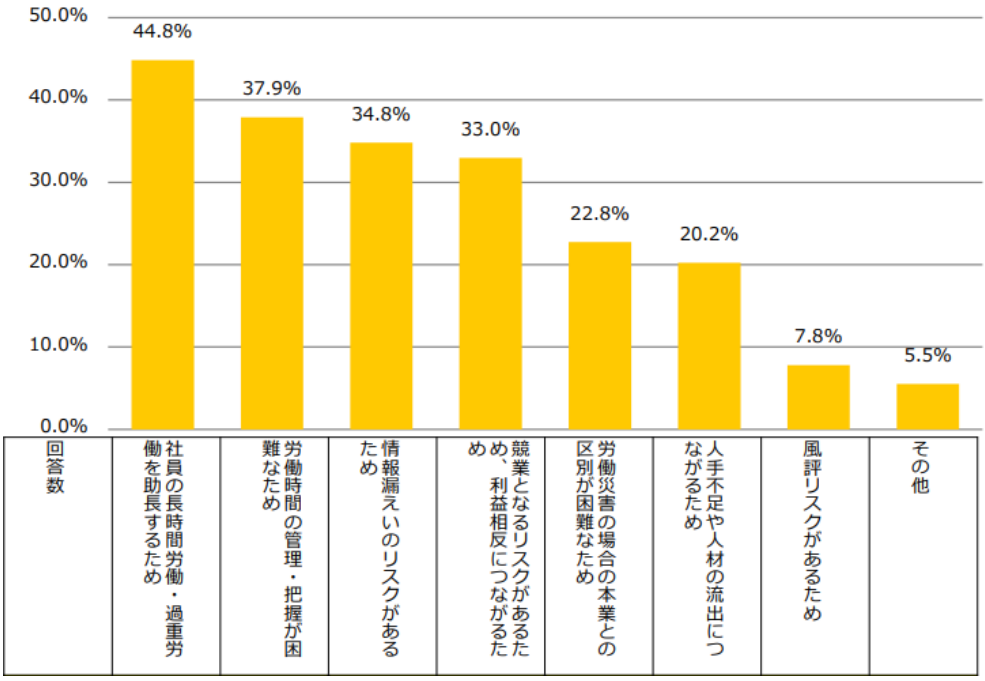
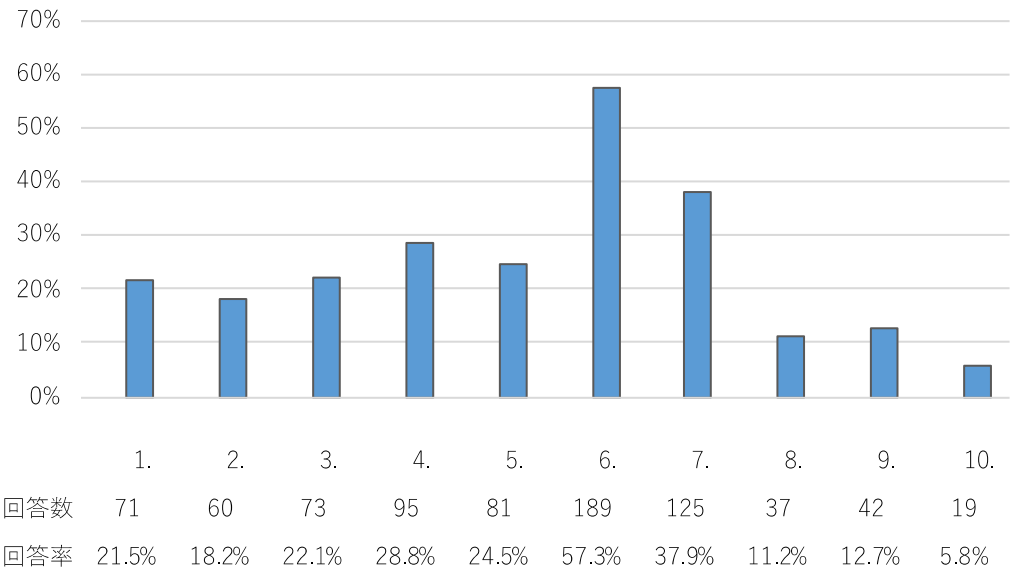


図 3 兼業・副業を禁止している理由（n=1,617）

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）（平成 30 年 10 月　（株）リクルートキャリア））

また、本調査研究で行った企業の知財部へのアンケート調査でも、多くの企業の知財部は、知財部員の兼業・副業に対して、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念を有していることが明らかになった。



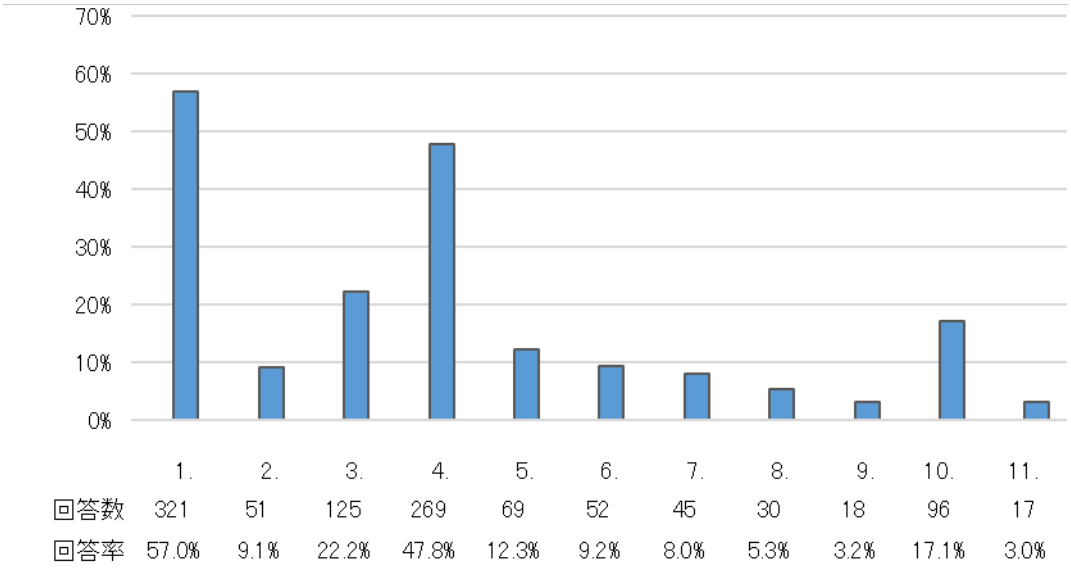
1. 就業時間の把握・管理	71	7. 情報コンタミ	125
2. 健康管理	60	8. 人事評価の難しさ	37
3. 職務専念	73	9. 兼業・副業していない社員との業務割振	42
4. 人材流出	95	10. その他	19
5. 競業避止・利益相反	81	無回答	14
6. 情報漏えい	189		

図 4 知財部へのデメリットについての質問票回答（複数回答可）
（問 C4）（n=330）

したがって、知財人材の兼業・副業を促進するためには、第一に、知財人材の所属企業が社員の兼業・副業を許容しやすくするため、知財人材を送り出す側の企業が抱いている兼業・副業に対する課題・懸念を低減・解消させるための取組みの検討が必要である。なお、受入側組織も同様に法務・労務管理や情報管理等の課題・懸念を抱いているところ、送出側企業の課題・懸念の低減・解消の取組みは、受入側組織の当該課題・懸念の低減・解消にも資することが期待される。

<u>知財人材の兼業・副業に関する現状分析②</u>

兼業・副業に関心はあるが実施していない知財人材向けに兼業・副業を実施していない理由を問うアンケートに対する回答の中には、「所属企業が認めていない」、「社内規定・社内ガイドラインが整備されていない」といった企業側の取組みが必要なものや、「時間的余裕がない」といった本業がおろそかになることへの懸念がうかがえる回答のほか、「受け入れ先の企業の見つけ方が分からない」という、兼業・副業を実際に試みる中で生じる課題についても比較的多くの回答がなされた。また、上記の通り、国内ヒアリング調査の結果、兼業・副業を実施している知財人材や人材マッチングサービスを提供する事業者から、受入側組織となり得るスタートアップは知財業務に関する理解が十分でない場合があること、自身が求める人材像の的確な要件化が十分でなく、マッチングサービス事業者による業務切り出し等の支援を要する場合があること等の、知財人材と受入側組織とのマッチングに関する課題の指摘もあった。



1. 所属企業が認めていない	321	7. 人事評価の低下を懸念している	45
2. 所属企業の許可条件が厳しい	51	8. 同僚等の業務の負荷が増える	30
3. 社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	9. 情報管理に自信がない	18
4. 時間的余裕がない	269	10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96
5. 能力に自信がない	69	11. その他	17
6. タスク管理が困難である	52	無回答	1

図 5 回答者が兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C14）（n=563）（再掲）

したがって、この回答結果や指摘に鑑みると、知財人材の兼業・副業実施者を受け入れる企業・組織の見つけ方に関する情報が乏しいことが潜在的なボトルネックであり、単純に知財人材の所属企業が各種課題・懸念を低減・解消し、兼業・副業を解禁したとしても、今度は知財人材の兼業・副業実施者と受入側組織とのマッチングに関する課題が顕在化するものと予想される。そのため、知財人材の兼業・副業を促進するためには、当該マッチングに関する課題についても、それを低減・解消するための取組みの検討が必要である。

なお、単純に兼業・副業先を探す具体的方法が分からないという側面に加えて、受入側において、知財人材を確保する形態として兼業・副業という選択肢が広く浸透していないことから、兼業・副業の形態による知財人材の募集が少ないことも、上記「受け入れ先の企業の見つけ方が分からない」という課題の一因であると考えられる。

以上より、知財人材の兼業・副業に関する課題や懸念をあらためて整理すると、下図の通りである。ここで、「課題①」、「課題②」と付したものは、それぞれ上記現状分析①、②に関する課題である。

「課題①」、「課題②」と付した課題以外も、知財人材の兼業・副業に関連する課題ではあるものの、個別事案の事情等に応じて対応が変わり得るもの（兼業・副業人材の人柄

等）等については、本調査研究における取組みの検討の対象外とした。また、本業への専念等の意識面の課題については、本調査研究において逆のメリット（効果・期待）も挙げられているため（例えば、人材流出の懸念に対して人材流出抑制の期待、本業への支障に対してスキルアップによる本業への還元等。）、本報告書で報告したメリット（効果・期待）を勘案することで、各者が兼業・副業に対して前向きの意識に変わることが期待される。

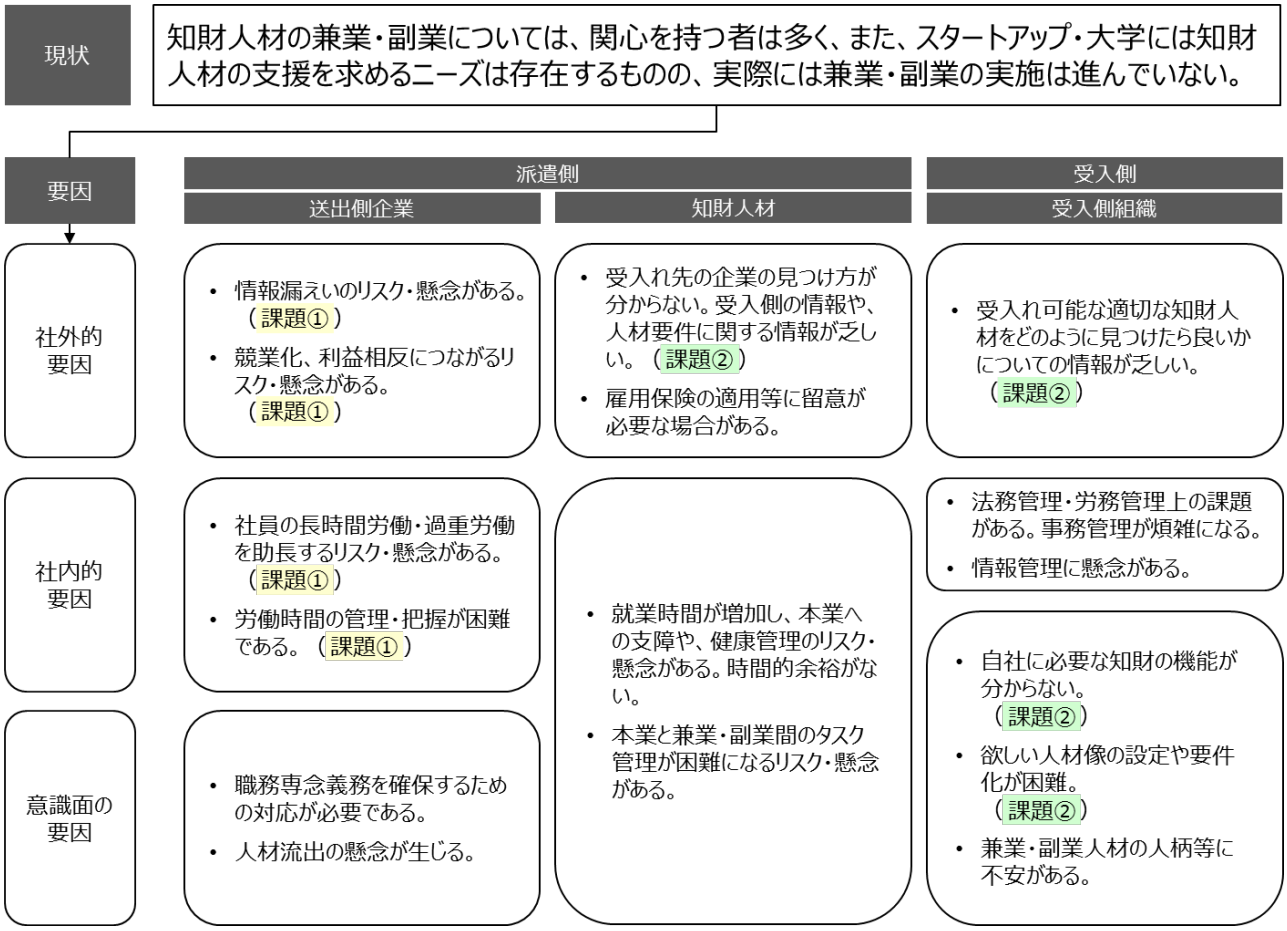


図 6 兼業・副業に関する課題の整理

２．　兼業・副業の促進における課題と取組みの方向性

１．での整理・分析をまとめると、本調査研究において取組みの方向性を検討すべき課題は、以下の二つに大別できる。

課題①：兼業・副業の解禁・実施に際して、企業側に、長時間労働・過重労働の助長、労働時間の管理・把握、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念がある。
課題②：知財人材が兼業・副業を実施する際、受入側の情報が乏しく、受入先の企業の見つけ方がわからない。

本調査研究においては、有識者からなる委員会を開催し、これらの課題を中心に、求められる取組みの方向性等について議論を行った。

○課題①について

＜取組みの方向性＞
✓兼業・副業により期待されるメリットや、先行事例における課題・懸念の低減・解消に資する工夫をまとめた「工夫・ヒント集」を作成する。
✓企業は、作成された「工夫・ヒント集」を活用し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等や、兼業・副業によるメリット、兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリットについて理解する。

知財部員向けのアンケートにおいて、知財人材が兼業・副業を実施していない理由として「所属企業が認めていない」という回答が最も多かったことから、知財人材の兼業・副業の促進のためには、知財人材の所属企業における兼業・副業に対する課題や懸念を明らかにし、それらを低減・解消することが必要不可欠である。

本調査研究における公開情報調査やアンケート調査から、多くの企業が、兼業・副業の解禁・実施に対しては課題や懸念を有していることが分かった。その一方で、本調査研究におけるヒアリング調査やそれに関連する公開情報調査を進めていく中で、兼業・副業を解禁している企業や兼業・副業を実施している知財人材の多くは、多種多様な工夫により各者が抱える課題・懸念を低減・解消していることが分かった。

そこで、本調査研究ではこれらの工夫を、「工夫・ヒント集」として本報告書の別紙としてとりまとめた。この「工夫・ヒント集」を、いまだ兼業・副業を認めていない企業が抱える課題・懸念の低減・解消の参考とし、これらの企業が兼業・副業に関する取組みを進めることが期待される。また、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材にとっても、「工夫・ヒント集」を通して、既に兼業・副業を実施している知財人材の経験を知ることにより、兼業・副業に対する課題や懸念を低減・解消する参考となり得ると考えられる。なお、これらの工夫は、それぞれの企業・知財人材が自身の状況・環境を踏まえて実践しているものであり、そのまま採用すれば問題が全て解決するというわけではないことには留意が必要である。加えて、労働者の兼業・副業について、裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であることが示されていることを踏まえつつ、企業は必要以上に労働者の兼業・副業を制限することのないよう、適切な兼業・副業の可否判断を心がける必要がある。

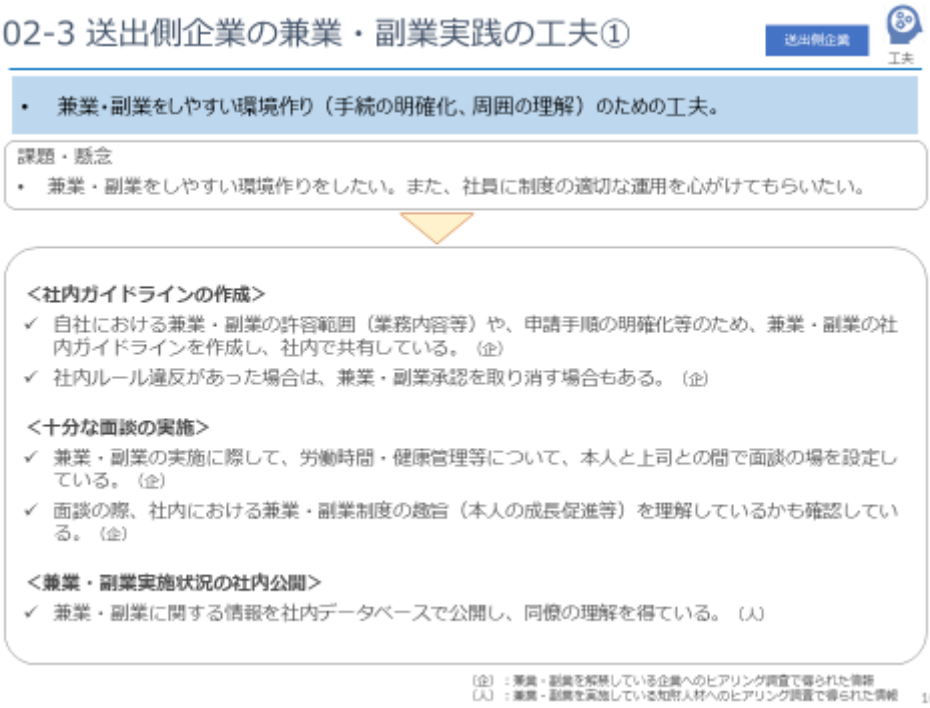


図 7：「工夫・ヒント集」で紹介されている工夫の一例

この「工夫・ヒント集」は公開情報調査やヒアリング調査等の結果に基づき、本調査研究において把握した様々な課題・懸念を低減・解消できるように、先行事例における工夫等をまとめたものであるところ、さらに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」[8]等の活用例や、企業が考える兼業・副業によるメリット、兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリット等についても併せて紹介することとした。これにより、兼業・副業解禁の是非を検討中の企業をはじめとする多くの企業、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材にとっての有用性を高めるものと考えられる。これは、本調査研究の有識者委員会の委員から、兼業・副業が企業にもたらすメリットや兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリットについての指摘がなされるとともに、ヒアリング調査においても同様の意見が寄せられており、それらの声をまとめることが、「なぜいま兼業・副業について検討しなければならないのか」という、各企業や知財人材自身における兼業・副業促進に取り組む意義についての検討・整理の一助となり得るといえるからである。

[8] 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」 厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000192844.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

○課題②について

＜取組みの方向性＞ ✓知財人材・受入側双方で知財スキルの見える化を図る

知財人材を受け入れるニーズを有する企業・組織が、自身にとって適切な知財人材を確保するためには、自身に必要な知財人材像を正確に把握した上で、自身の知財業務を担い得る者に対して情報発信をする必要がある。本調査研究における有識者委員会や、ヒアリング調査及びそれに関連する公開情報調査において、知財人材受入れのニーズを有している側が、一連の知財業務を正確に理解するとともに、自身のビジネス・活動において必要な知財機能を切り出し、そこから受け入れを希望する知財人材の要件を的確に設定することの必要性が指摘された。また、受入側のみならず、知財人材も、希望する受入先において想定される課題の検討や、自己の知財スキルを整理・見える化して、自身が受入先の期待に応え得ることを発信できるようにすることが、自身の兼業・副業を実現するために不可欠である。

しかしながら、このような知財スキルの整理・見える化や受入側における知財に関する課題、希望する知財人材の要件の検討には、企業・組織における知財活動に対する正確な理解が必要であるといえる。本調査研究においては、兼業・副業の形態での知財人材の受入先としてスタートアップ・大学を検討したが、それらの知財活動は、知財部等の知財管理を専門に担当する部署を有する企業のそれとは相当程度、趣を異にすることが分かった。特に、スタートアップの多くは必要最少人数で自身の技術のビジネス化に取り組んでいることから社員一人あたりの所掌範囲が広かったり、自身のビジネスをスケールアップしていく中で経営戦略に基づく知財戦略の策定が必要となる場合がある。したがって、スタートアップにおいては、ビジネスモデルや組織体制が確立した企業における知財の保護・活用とは違った観点を踏まえた知財戦略の検討が必要であるため、企業知財部に所属する知財人材にとっては、スタートアップの知財業務においてどのような知財のスキルセットが求められているのか想像がつきにくい状況にある。また、スタートアップ自身も、自社に必要な知財業務や知財機能の整理・切り出しに必ずしも十分に取り組めていない場合がある。

一般に、知財スキルや知財に関する課題の整理・見える化の際の手助けや自らの「気づき」を生むきっかけとして、例えば、知財人材スキル標準[9]の参照、スタートアップ・大学

[9] 知財人材スキル標準（version 2.0）特許庁総務部企画調査課
https://www.jpo.go.jp/support/general/chizai_skill_ver_2_0.html [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

等における知財人材活用事例[10]の分析、業務切り出し・課題設定のための各種コンサルティングや知財総合支援窓口[11]をはじめとする支援機関、知的資産経営[12]の活用等が挙げられる。

しかしながら、特にスタートアップにおいては、上記に挙げたような事情に加えて、ビジネス展開を図る業界・技術分野や、企業の成長ステージ等といった要素も加わることから、そうした観点も踏まえた上での必要な知財スキルセットの議論・検討も、知財人材とスタートアップとのベストマッチを創出していくための喫緊の課題である。

---

[10] 平成 29 年度 知的財産国際権利化戦略推進事業「一歩先行く国内外ベンチャー企業の知的財産戦略 事例集」特許庁
https://www.jpo.go.jp/support/startup/document/index/h29_01_1.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]
前掲脚注 5
「大学研究者のための特許活用事例集～ 研究のさらなる発展のために ～」特許庁
https://www.jpo.go.jp/resources/report/sonota/document/zaisanken-seidomondai/2018_06_jirei.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[11] 知財総合支援窓口 「知財ポータル」
https://chizai-portal.inpit.go.jp/

[12] 経済産業省は、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産であり、企業の競争力の源泉となるものを「知的資産」、企業に固有の知的資産を認識し、有効に組み合わせて活用していくことを通じて収益につなげる経営を「知的資産経営」として、普及啓発を行っている。
https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html

「知財人材の流動化に関する調査研究」
委員会名簿

委員長

水町勇一郎	東京大学　社会科学研究所　教授

委　員

荒井　太一	森・濱田松本法律事務所　パートナー 弁護士
小林　利彦	セイコーエプソン株式会社　知的財産本部　本部長 （JIPA 常務理事）
中根　弓佳	サイボウズ株式会社　執行役員　人事本部長兼法務統制本部長
西山　彰人	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ　金融事業推進部 デジタル戦略推進部　課長代理　弁理士

（敬称略、五十音順）

アドバイザー

荒木　昭子	ベーカー&マッケンジー法律事務所（外国法共同事業） 弁護士・弁理士

オブザーバー

沖田　孝裕	特許庁　総務部　企画調査課　知的財産活用企画調整官
八木　敬太	特許庁　総務部　企画調査課　課長補佐　人材育成班長
鎌田　哲生	特許庁　総務部　企画調査課　課長補佐　ベンチャー支援班長
小林　　稜	特許庁　総務部　企画調査課　人材育成係

事務局

小林　　徹	一般財団法人　知的財産研究教育財団　常務理事
二階堂恭弘	一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所　研究部長
松尾　　望	一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所　上席研究員
鈴木　敦彦	一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所　主任研究員
仁平　崇郎	一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所　主任研究員
引地麻由子	一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所　主任研究員

はじめに

働き方改革実行計画等に見られるように、現在、国をあげて兼業・副業が推進されている。こうした動きを受けて企業等でも兼業・副業を促進する動きが出てきており、まだ事例の少ない知財人材についても、流動化を加速させるための検討を進める必要がある。

一方で、知財人材による知財面の支援のニーズは、イノベーションの牽引役であるスタートアップや大学から強く出てきている。スタートアップや大学においては、革新的技術を生み出した上で、その技術を知的財産として保護し、戦略的に活用していくことが重要であるが、残念ながら知財人材の確保・活用については必ずしも十分ではない。

本調査研究は、このような事態に鑑みてなされたものであり、その目的は、企業等に所属する知財人材が、兼業・副業を実施するにあたり、所属企業との関係において、どのような課題があるのかを整理し、どのような仕組みであれば企業に所属する知財人材が、兼業・副業を通じてスタートアップや大学に関与することができるのか、あわせて、スタートアップや大学は知財人材にどのようなスキルを期待しているのか、派遣側と受入側の両視点での分析を行い、企業内知財人材の流動化によりイノベーション創出する施策を検討する今後の取組の参考とすることにある。

兼業・副業に関する現状分析と課題、兼業・副業を促進するための取組みの方向性等をとりまとめた本報告書及び本調査研究のヒアリング等で得られた貴重な情報・知見等を整理した報告書別紙「知財人材の兼業・副業により期待されるメリットと実践のための手引き・工夫集」が、今後の我が国の企業、知財人材、スタートアップ・大学等にとっての参考となり、ひいては知財人材の流動化による我が国のイノベーションエコシステムを発展させる施策を検討するための基礎資料となれば幸いである。

最後に、本調査研究の遂行に当たり、委員会にて貴重なご意見を頂いた委員及びオブザーバー各位、国内アンケート調査、国内ヒアリング調査にご協力いただいた企業、大学、知財人材、弁護士、弁理士の方々に対して、この場を借りて深く感謝申し上げる次第である。

令和3年3月

一般財団法人　知的財産研究教育財団
知的財産研究所

目　次

要約
委員会名簿
はじめに

Ⅰ．　本調査研究の背景・目的……1

Ⅱ．　調査研究内容及び調査実施方法……3
１．　公開情報調査……3
２．　国内アンケート調査……3
３．　国内ヒアリング調査……3
４．　委員会における検討……3

Ⅲ．　調査結果……5
１．　公開情報調査……5
（１）　兼業・副業の推進を巡る最近の動向……5
（ⅰ）　政府の取組み……5
（ⅱ）　民間企業等の動向……12
（ⅲ）　兼業・副業の促進により期待される社会全体へのメリット……15
（ⅳ）　兼業・副業の現状……16
（２）　兼業・副業のメリット・デメリット……21
（ⅰ）　兼業・副業人材を送り出す企業にとってのメリット・デメリット……21
（ⅱ）　兼業・副業を実施する人材にとってのメリット・デメリット……26
（ⅲ）　兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのメリット・デメリット……28
（３）　知財人材の兼業・副業の現状……31
（ⅰ）　スタートアップ・大学の知財に関する課題や要望等……31
（ⅱ）　スタートアップで兼業・副業している知財人材の事例……33
（ⅲ）　知財人材の兼業・副業に関する参考資料……34
（４）　小括……35

２．　国内アンケート調査……37

（１）　アンケート調査の結果（知財部）.....37
（ⅰ）　回収結果と回答者の内訳.....37
（ⅱ）　知財部における兼業・副業の実態.....38
（ⅲ）　兼業・副業に期待されるメリット・デメリット.....41
（ⅳ）　知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み.....42
（ⅴ）　兼業・副業に関する意見.....44
（２）　アンケート調査の結果（知財部員）.....45
（ⅰ）　回収結果と回答者の内訳.....45
（ⅱ）　知財部員による兼業・副業の実態.....47
（ⅲ）　兼業・副業に期待されるメリット・デメリット.....57
（ⅳ）　知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み.....60
（ⅴ）　兼業・副業に関する意見.....63
（３）　小括.....64

３．　国内ヒアリング調査.....66
（１）　兼業・副業を解禁している企業の知財部.....66
（ⅰ）　組織の方針・実態.....66
（ⅱ）　知財人材の兼業・副業におけるメリット・デメリット.....70
（ⅲ）　知財部員の兼業・副業の促進に関して.....72
（２）　兼業・副業を実施している知財人材.....75
（ⅰ）　兼業・副業実施の実態.....75
（ⅱ）　知財人材の兼業・副業におけるメリット・デメリット.....81
（ⅲ）　知財人材の兼業・副業の促進に関して.....83
（３）　兼業・副業の形態の知財人材受入を希望するスタートアップ・大学.....86
（ⅰ）　各組織の知財業務の実情と外部知財人材の活用状況.....86
（ⅱ）　兼業・副業の形態の知財人材を受け入れることのメリット・デメリット90
（ⅲ）　知財人材の兼業・副業の促進に関して.....92
（４）　兼業・副業の形態の人材マッチングサービス.....93
（ⅰ）　人材マッチングサービスの概要.....93
（ⅱ）　受入側組織及び兼業・副業人材に対するサポート.....94
（ⅲ）　兼業・副業におけるメリット（効果・期待）・デメリット（課題・懸念）
.....95
（５）　小括.....96

４．　委員会による検討.....97

Ⅳ.　まとめ.....101
１.　兼業・副業に関する課題整理と現状分析.....101
２.　兼業・副業の促進における課題と取組みの方向性.....108

資料編
資料Ⅰ　国内アンケート調査票　企業向け.....115
資料Ⅱ　国内アンケート調査票　知財部員向け.....127
資料Ⅲ　国内アンケート調査　企業・単純集計.....147
資料Ⅳ　国内アンケート調査　知財部員・単純集計.....159
資料Ⅴ　国内ヒアリング調査票.....181

Ⅰ．　本調査研究の背景・目的

ウィズコロナ・ポストコロナ時代の働き方として、近年議論がなされてきた多様な働き方に対する労働者の期待はさらに高まっている。これを反映するように、兼業・副業を希望する労働者は増加傾向にある[13]。他方で、実際に兼業・副業を実施している労働者数は横ばい傾向[14]にあり、労働者目線に立っての環境整備が急務とされてきた。

働き方改革実行計画[15]（平成29年3月28日 働き方改革実現会議決定）や成長戦略実行計画[16]（令和2年7月17日 閣議決定）等に見られるように、政府は兼業・副業を柔軟な働き方の一つとして位置づけ、政府・関係省庁により兼業・副業の推進に向けた取組みが実行されてきた。しかしながら、これらは広く労働者一般についての兼業・副業推進に向けた取組みであり、知財業務等、企業内での特定の業務に就いている者における兼業・副業について議論がなされたものというわけではない。また、上記以外も含め、企業内で知財に関する業務に就いている者についての兼業・副業に関する実態調査等は過去に例を見ない。そのため、知財人材の兼業・副業の現状や兼業・副業を志向する知財人材の規模等は、これまで明らかにされていない。

他方、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援のニーズは、特許庁が実施する「ベンチャー知財支援基盤整備事業」[17]、「大学等の革新的な研究成果の権利取得・活用支援事業」[18]等において、スタートアップや大学から強く出てきている。スタートアップや大学は、革新的技術を生み出した上で、その技術を知的財産として保護し、戦略的に活用していくことが重要である。しかしながら、両者において知財人材の確保・活用が十分でないのは、知財人材に任せるのに十分な業務量がない、費用面で知財人材を雇用する余裕がない等、知財人材をフルタイムで確保することに対する障壁が存在するものと予想される。

兼業・副業は、「一般的に、収入を得るために携わる本業以外の仕事」を指す[19]。つまり、兼業・副業は本業以外の時間において実施されるものであるため、その就業時間・業務量は、通常、フルタイム雇用者と比して小規模であることが一般的であると推測される。そうすると、兼業・副業実施者が兼業・副業先から支払われる報酬も、同一者がフルタイムで雇用される場合と比較して低額であると考えるのが自然である。してみれば、企業の知財部等に所属する知財人材による兼業・副業の促進は、上記のスタートアップ・大学における知財人材の確保・活用におけブレイクスルーとなり得るものと考えられる。

---

[13] 前掲脚注1
[14] 前掲脚注2
[15] 前掲脚注3
[16] 前掲脚注4
[17] 前掲脚注5
[18] 前掲脚注6
[19] 前掲脚注7

本調査研究では、こうした仮説を念頭に置きつつ、公開情報調査、国内アンケート調査、国内ヒアリング調査を通じて、企業に所属する知財人材による兼業・副業実施の実態や、兼業・副業実施における課題を整理・分析した。そして、当該調査結果を基に、本調査研究において立ち上げた有識者委員会において、知財人材の兼業・副業を通じたスタートアップや大学の知財活動への関与に資する取組みの方向性を議論した。本報告書は、その調査と議論の結果をとりまとめたものである。本報告書が、知財人材を含む社員の兼業・副業に課題や懸念を抱いている企業、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材、知財人材による支援を求めるもののその確保に苦慮しているスタートアップ・大学等にとっての参考となり、ひいては知財人材の流動化による我が国のイノベーションエコシステムの発展の一助となることを期待する。

Ⅱ．　調査研究内容及び調査実施方法

１．　公開情報調査

知財人材の兼業・副業促進の検討の基礎資料として、知財人材以外も含めた一般的な兼業・副業に関し、以下について公開情報調査を実施した。

・兼業・副業に関する政府の取組み
・兼業・副業に関する統計データ
・兼業・副業の事例
・兼業・副業のメリット（効果・期待）／デメリット（課題・懸念等）

知財人材に関連して、以下を含めた公開情報調査を実施した。

・スタートアップ・大学の知財活動・体制に関する課題や要望等
・スタートアップにおいて兼業・副業を実施している知財人材の事例
・知財人材の兼業・副業に関する参考資料

２．　国内アンケート調査

国内の企業知財部 1,075 者及び知財部員 3,130 者を対象に、兼業・副業の実態と意識に関するアンケート調査を実施した。

３．　国内ヒアリング調査

①兼業・副業を解禁している企業の知財部 7 者、②兼業・副業を実施している知財人材 7 者、③兼業・副業の形態での知財人材の受入れを希望するスタートアップ 2 者、④兼業・副業等の形態の知財人材受入れを希望する大学 2 者、⑤兼業・副業の人材マッチングサービス 1 者を対象に公開情報調査の深掘りと兼業・副業に対する意識についてヒアリング調査を実施した。

４．　委員会における検討

本調査研究に関して専門的な知見を有する者 5 名を委員とし、公開情報調査、国内アンケート調査及び国内ヒアリング調査の結果を踏まえた上で、兼業・副業における現状分析、知財人材の兼業・副業促進に求められる課題及び取組みの方向性等について、専門的な視点からの検討を行った。

＜委員会名簿＞

委員長

水町　勇一郎	東京大学 社会科学研究所 教授

委　員

荒井　太一	森・濱田松本法律事務所 パートナー 弁護士
小林　利彦	セイコーエプソン株式会社 知的財産本部 本部長 （JIPA 常務理事）
中根　弓佳	サイボウズ株式会社 執行役員 人事本部長兼法務統制本部長
西山　彰人	株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 金融事業推進部 デジタル戦略推進部 課長代理 弁理士

（50 音順、敬称略）

＜議事内容＞

第 1 回委員会　調査研究の対象範囲及び進め方の検討

第 2 回委員会　国内アンケート調査・国内ヒアリング調査中間報告を踏まえた議論

第 3 回委員会　国内ヒアリング調査中間報告を踏まえた議論、報告書案の検討

Ⅲ.　調査結果

１.　公開情報調査

（１）　兼業・副業の推進を巡る最近の動向

ここではまず、政府の取組み、民間企業の動向、兼業・副業に期待される社会全体への効果、兼業・副業の現状等についての公開情報調査の結果を示す。

（ｉ）　政府の取組み

①　働き方改革実行計画[20]（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）

平成 28 年 9 月に発足された働き方改革実現会議において、「非正規雇用の処遇改善」、「賃金引上げと労働生産性向上」、「長時間労働の是正」、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」など 9 つの分野について、具体的な方向性を示すための議論がなされた。働き方改革実行計画は、当該働き方改革実現会議における議論の成果をまとめたものである。働き方改革実行計画においては、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」の一項目として「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定」が盛り込まれた。以下に関連部分を抜粋する。

５．柔軟な働き方がしやすい環境整備

（前略）

副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第２の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

（３）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。

[20] 前掲脚注 3

労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

② 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～[21]（平成 29 年 3 月　中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室）

当該調査事業研究会提言は、兼業・副業に関する現状、企業・労働者にとっての兼業・副業のメリット・デメリット等を整理するとともに、兼業・副業に取り組む企業、兼業・副業を通じた創業者等の先進事例等を分析し、創業・新事業創出、柔軟な働き方の実現の観点から兼業・副業のあり方についてとりまとめた報告書である。また、本提言は、兼業・副業を容認した企業の先進的な取組みを紹介するとともに、労働者側・企業側における課題の克服への示唆の分析も行っている。また、本提言を踏まえ、兼業・副業を実践している労働者や兼業・副業を容認している企業の創業・新事業創出の事例集が取りまとめられている[22]。

本提言では、兼業・副業への政策的期待として、オープンイノベーションの促進、自己実現・人材育成の促進を通じた一億総活躍社会の創出への貢献、成長産業である地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化の 3 つを示し、下記のように説明している。以下に関連部分を抜粋する。

---

[21] 前掲脚注 7

[22] 「兼業・副業を通じた創業・新事業創出事例集」 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室
https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/kenkyukai/hukugyo/2017/170330hukugyoteigen.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 11 日]

１ 兼業・副業の現状等

１．３ 兼業・副業に関する政策的期待

(1) オープンイノベーションの促進

近年、新事業創出を目指す企業においては、社外の新しい知識、資源を積極的に取り入れる「オープンイノベーション」の考え方が求められるようになってきている。技術革新スピードが加速化する中、自社独自の知識、資源を活用するだけではイノベーティブな製品・サービスを創出することは難しくなり、むしろ、「自社の知識と社外の知識を同等に評価し、場合によっては自社の知識を積極的に流出させることが、イノベーションに寄与するようになった」。従業員の兼業・副業を促進することで、社外の知識、資源を取り入れることが容易になり、従業員の社外活動が増えることで、新たな事業機会が生まれる可能性も高まるため、日本の産業界においてオープンイノベーションが加速化することが期待される。

(2) 自己実現・人材育成の促進を通じた一億総活躍社会の創出への貢献

個人側の兼業・副業の大きなメリットとして、自己実現や自らの能力向上を挙げ、また、企業側においても人材育成が挙げることが多い。本業だけで達成できない人生の目的達成や知見や能力の造成の観点から、兼業・副業は有効である。

少子高齢化が進むことで生産年齢人口の減少が進む中、経済成長を維持するためには労働生産性を高めることが不可欠である。一人の従業員が単一の企業内において全ての能力を発揮することは極めてまれであり、兼業・副業を促進することで、本業では十分に活用されていなかった従業員の才能やスキルの有効活用が可能となる。また、労働需要が高い高度な技能を有する人材を複数の企業で活用可能とすること（シェアリング）は、一つの労働供給対策となる。

特に、前述の通り、年齢層別に見た兼業・副業の担い手のうち、中高年の割合が高いことから、兼業・副業を促進することで、特にミドル世代の従業員が自分自身の人材価値を高め、企業の枠を超えて活用できる知識・スキルを習得・研鑽するようになり、シニア世代になっても充実したキャリアを得ることが可能となることが期待される。

(3) 成長産業である地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化

少子高齢化の進展、都市部への人口集中等に伴い、環境保護、高齢者・障がい者の介護・福祉から、子育て支援、まちづくり、観光等に至るまで、多種多様な社会課題が顕在化しつつある。このような地域社会の課題を、市民が主体となり、事業の手法で解決するソーシャル・ビジネス、コミュニティ・ビジネスや NPO/NGO などが注目されているが、日本においては、未だ人材が不足しており、経営ノウハウも十分に蓄

積されていない。
　また、生産年齢人口の減少が不可避な日本においては、一人当たりの生産性向上とあわせて、成熟産業から成長産業への労働移動円滑化が経済成長のためには不可欠である。
　兼業・副業者は、本業があるが故に一定程度生活の安定が確保されることから、むしろ自己実現の観点から公益的な分野での活躍の場を求める者が存在する。また、兼業・副業の促進により、都市部の成熟産業で働く従業員が、本業を維持しながら「兼業・副業」形態で地方や新たな産業で働く機会を得ることができ、そのような経験の積み重ねにより都市部・地方間、あるいは産業間での人材移動の加速化が期待される。

③　副業・兼業の促進に関するガイドライン[23]（平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定　厚生労働省）

本ガイドラインは、上記①の働き方改革実行計画を受け、厚生労働省により作成されたものであり、兼業・副業について、企業や労働者が現行の法令のもとでどういう事項に留意すべきかをまとめている。令和 2 年 9 月の改定においては、企業も労働者も安心して兼業・副業を行うことができるよう労働時間管理及び健康管理についてルールの明確化がなされ、労働者の申告等による兼業・副業先での労働時間の把握や、労使双方の手続上の負担を軽減し労働基準法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）などが示された。

また、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレット[24]においては、企業や労働者向けに兼業・副業の全体像を簡単に説明するとともに、兼業・副業を進める上での基本的な流れを、実践的に活用できる各種様式例などを交えて紹介している。

以下に、当該ガイドラインにおいて示されている兼業・副業の現状及び兼業・副業における企業の対応の基本的な考え方について、関連部分を抜粋する。

1　副業・兼業の現状

（1）　副業・兼業を希望する者は年々増加傾向にある。副業・兼業を行う理由は、収入を増やしたい、１つの仕事だけでは生活できない、自分が活躍できる場を広げる、様々な分野の人とつながりができる、時間のゆとりがある、現在の仕事で必要な能力を活用・向上させる等さまざまであり、また、副業・兼業の形態も、正社員、パート・アルバイト、会社役員、起業による自営業主等さまざまである。

[23] 前掲脚注 8
[24] 「副業･兼業の促進に関するガイドライン パンフレット」 厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000695150.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

（２）　副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、

① 労務提供上の支障がある場合

② 業務上の秘密が漏洩する場合

③ 競業により自社の利益が害される場合

④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

に該当する場合と解されている。

（３）　厚生労働省が平成 30 年 1 月に改定したモデル就業規則においても、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

３ 企業の対応

（１） 基本的な考え方

裁判例を踏まえれば、原則、副業・兼業を認める方向とすることが適当である。副業・兼業を禁止、一律許可制にしている企業は、副業・兼業が自社での業務に支障をもたらすものかどうかを今一度精査したうえで、そのような事情がなければ、労働時間以外の時間については、労働者の希望に応じて、原則、副業・兼業を認める方向で検討することが求められる。

実際に副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。なお、副業・兼業に係る相談、自己申告等を行ったことにより不利益な取扱いをすることはできない。

また、労働契約法第３条第４項において、「労働者及び使用者は、労働契約を遵守するとともに、信義に従い誠実に、権利を行使し、及び義務を履行しなければならない。」とされている（信義誠実の原則）。

信義誠実の原則に基づき、使用者及び労働者は、労働契約上の主たる義務（使用者の賃金支払義務、労働者の労務提供義務）のほかに、多様な付随義務を負っている。

副業・兼業の場合には、以下の点に留意する必要がある。

ア 安全配慮義務

労働契約法第５条において、「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。」とされており（安全配慮義務）、副業・兼業の場合には、副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者が安全配慮義務を負っている。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、使用者が、労働者の全体としての業務量・時間が過重であることを把握しながら、何らの配慮をしないまま、労働者の健康に支障が生ずるに至った場合等が考えられる。

（後略）

イ 秘密保持義務

労働者は、使用者の業務上の秘密を守る義務を負っている（秘密保持義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が業務上の秘密を他の使用者の下で漏洩する場合や、他の使用者の労働者（自らの労働者が副業・兼業として他の使用者の労働者である場合を含む。）が他の使用者の業務上の秘密を自らの下で漏洩する場合が考えられる。

（後略）

ウ 競業避止義務

労働者は、一般に、在職中、使用者と競合する業務を行わない義務を負っていると解されている（競業避止義務）。

副業・兼業に関して問題となり得る場合としては、自ら使用する労働者が他の使用者の下でも労働することによって、自らに対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合や、他の使用者の労働者を自らの下でも労働させることによって、他の使用者に対して当該労働者が負う競業避止義務違反が生ずる場合が考えられる。

（後略）

エ 誠実義務

誠実義務に基づき、労働者は秘密保持義務、競業避止義務を負うほか、使用者の名誉・信用を毀損しないなど誠実に行動することが要請される。

（後略）

オ 副業・兼業の禁止又は制限

（略）

④　モデル就業規則[25]（平成 30 年 1 月、令和 2 年 11 月改定　厚生労働省）

常時 10 人以上の従業員を使用する使用者は、労働基準法第 89 条の規定により、就業規則を作成し、所轄の労働基準監督署長に届け出なければならないとされている。この就業規則の作成の参考のために、厚生労働省は、規程例や解説を含むモデル就業規則を公開している。上記①の働き方改革実行計画を受けた平成 30 年 1 月の改定では、労働者の遵守事項の「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。」という規定が削除され、兼業・副業について規定が新設された（モデル就業規則 第 14 章第 68 条）。さらに、令和 2 年 9 月の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改定に伴い、令和 2 年 11 月に兼業・副業についての記述が改定された。以下に関連部分を抜粋する。

第１４章 副業・兼業

（副業・兼業）

第６８条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

２ 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

① 労務提供上の支障がある場合

② 企業秘密が漏洩する場合

③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合

④ 競業により、企業の利益を害する場合

⑤　イノベーション人材の流動化に係る要因調査報告書[26]（令和 2 年 3 月　内閣府）

本報告書は、世界中の優秀な若手研究者・学生が我が国の大学や企業を目指すための方策、国際頭脳循環の推進に資する方策など人材の多様性・流動性の確保等についての方策について、我が国の大学と企業間の人材流動化（転職・兼業・副業等）に係る要因と国内外の好事例に関する調査を通じて、イノベーション人材の流動性を加速させるための試案を導き出す調査事業の成果をとりまとめたものである。

本調査では、国内外のイノベーション人材の流動化に関する最新の状況を調査し、流動

[25] 「モデル就業規則」 厚生労働省 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[26] 令和元年度「イノベーション人材の流動化に係る要因調査」報告書 9 頁 内閣府 https://www8.cao.go.jp/cstp/package/jinzairyudo/houkokusho.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

化に係る制度改善やビジネスモデルのアイデア等を座談会で議論したうえで、イノベーション人材の流動化促進案を取りまとめている。

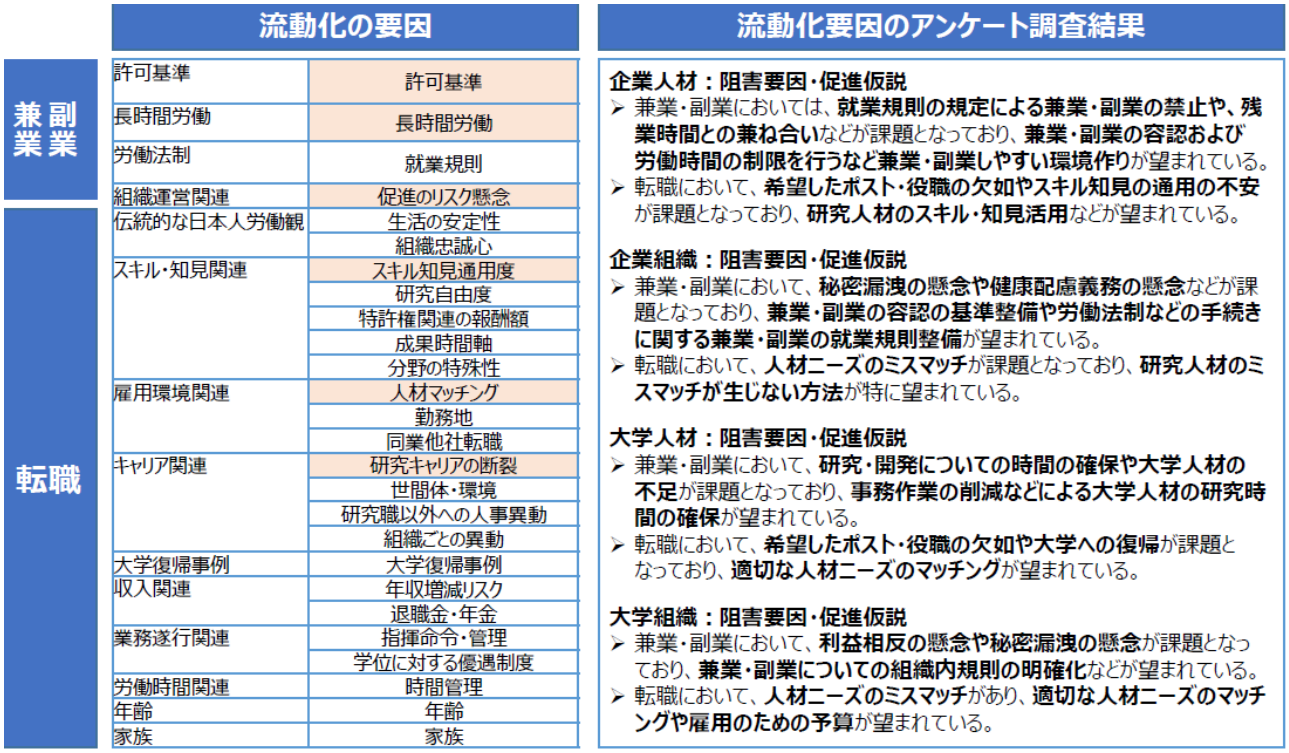


図 8 調査結果の概要（流動化の要因、流動化要因のアンケート調査結果）

（出典：イノベーション人材の流動化に係る要因調査報告書 （令和 2 年 3 月 内閣府））

（ii） 民間企業等の動向

① Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成 ―企業と働き手の成長に向けて―[27]（令和 2 年 3 月 17 日 一般社団法人日本経済団体連合会）

本報告書は、経団連がとりまとめた報告書であり、人口減少の急速な進行、地域経済の停滞や労働力不足の問題の深刻化、地政学的な変化に伴う企業経営上のリスク、AI や IoT、ビッグデータ、ロボティクスなどデジタル技術の目覚ましい発展による社会全体の変革といった、企業と働き手を取り巻く環境の変化を念頭に置きつつ、Society 5.0 時代の人材育成のあり方についてまとめられたものである。

本報告書においては、Society 5.0 を実現する人材の育成に資する取組みとして 3 つの柱を掲げている。そして、その第 1 の柱である「社員の意識と組織文化の変革」における具体的な施策として、健康管理や競業避止などの環境を整えた上で兼業・副業を認めること

[27] 「Society 5.0 時代を切り拓く人材の育成―企業と働き手の成長に向けて―」 9 頁, 58 頁 一般社団法人日本経済団体連合会
https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/021_honbun.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

を提言している。以下に関連部分を抜粋する。

第２章 Society 5.0 を実現する人材の育成

１．意識と組織文化の変革

第１の柱は、社員の意識と組織文化の変革である。社員の意識の変革に向けては、まず、経営トップが先頭に立ち、大きな転換期において自社が掲げる理念・ビジョンを社員に伝えて浸透させた上で、人材育成方針を明示することが重要となる。その際、意欲と能力を持つ社員に対して様々な経験の機会を提供し、積極的に成長を促していくことや、「人材」と「キャリア」双方の多様化を重視していく方針を明確に伝えることが肝要である。

（中略）

具体的な施策としては、グループ企業や提携企業との人材交流、スタートアップ企業とのアクセラレーション・プログラムの実施、一度退職した人材を再雇用する「カムバック制度」の導入などが考えられる。このほか、プロボノなどボランティア活動を支援することや、健康管理や競業避止などの環境を整えた上で副業・兼業を認めることも選択肢となろう。

（後略）

②。新成長戦略[28]（令和２年 11 月 17 日　一般社団法人日本経済団体連合会）

本提言は、コロナ禍で明らかになった課題に正面から向き合い、新しい持続可能な資本主義の形を追求するため、資本主義社会の主要なプレイヤーである経済界が、新政権とともに推進すべき成長戦略を提示したものである。

本提言において、働き方の変革として兼業・副業を推奨するとしつつ、地方創生、地方産業・大学等の競争力強化に資する取組みの１つとして、兼業・副業を挙げている。以下に関連部分を抜粋する。

Ⅱ. 2030 年の未来像

2. 働き手との価値協創：働き方の変革

～柔軟な働き方や多様で複線的なキャリアが実現する社会

DX の進展やコロナ禍を一因として、個人の働き方やキャリアに対する考えは大きく変わる。デジタル技術の発展により、業務のオンライン化、遠隔化、無人化が進み、

[28] 「。新成長戦略」　一般社団法人日本経済団体連合会
https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/108_honbun.html [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

定型業務から創造的業務への移行もあいまって、幅広い職種について時間・空間にとらわれない柔軟な働き方が可能になる。それに伴い、時間を柔軟に活用した副業・兼業や、リモートワーク、二地域居住なども普及する。個人はそれによって充実した生活を送るとともに、自らの能力を遺憾なく発揮し、高い生産性を上げている。企業が「社会価値の創造」で評価されるように、個人も「社会価値の創造」によって評価され、対価を得る社会へと変化する。

（後略）

3. 地域社会との価値協創：地方創生

～地方の強みを活かし価値を生み出し続ける社会

「都市」と「地方」のあり方も変わる。時間と空間にとらわれない働き方ができるようになったことで、都市から地方への人材の還流が進んでいる。地方ならではの豊かな自然やゆとりある住環境などに、DX による行政サービスや教育、医療の都市・地方間格差の縮小もあいまって、地方に住むことの魅力が相対的に高まっている。都市に居住しながら地方の仕事もする、あるいは地方に居住しながら都市の仕事をする傍ら地元でも副業・兼業を行うといった形で、優秀な人材が地方で価値を創造するようになる。

（後略）

Ⅲ. 2030 年へのアクション：成長戦略

2. 働き方の変革

(1) 時間・空間にとらわれない柔軟な働き方への転換

Society 5.0 時代の働き手は、デジタル技術を豊かな想像力・創造力で使いこなし、時間・空間にとらわれない、柔軟な働き方を通じて価値を創造する。働いた時間ではなく生み出す価値によって評価され、それに基づいて処遇される。

企業はリモートワークと出勤､オンラインとオフラインを必要に応じて組み合わせ、最も生産性の高い働き方を追求する。 また働き手の健康確保を前提として、副業・兼業も奨励する。

（後略）

3. 地方創生

(1) 柔軟な働き方への転換による人材の還流促進

企業は、従業員が都市と地方の二地域に居住し、都市にいながらにしてリモートワークで地方の仕事も副業・兼業する、あるいは地方からリモートワークやワーケーションなどで働きつつ、地方の仕事も副業・兼業するなど、時間や空間にとらわれない

多様な働き方を推進する。企業自体についても、働き方の変化、多様化を踏まえて、本社または一部機能の地方移転や地方拠点の強化等が後押しされる可能性がある。

（後略）

(2) 地方産業・大学等の競争力強化

（前略）

地方国公立大学は、価値協創エコシステムの核となる技術やビジネスモデルなどのシーズを育む役割を担う。そのため、学生の減少も見据え、各大学が強みを持つ専門分野に特化する方向で再編・統合を図り、競争力を強化する。

企業は、上述の地方産業・大学の競争力強化にあたり、自社のサプライチェーンに連なる、成長のための変革に意欲的に取り組む地方中小企業の DX 推進に積極的に協力する。また他の産業や大学に対しても、例えば退職者の派遣や現役社員の副業・兼業といった形で支援する仕組みを経済界全体で立ち上げることが考えられる。

（iii） 兼業・副業の促進により期待される社会全体へのメリット

① 働き方改革実行計画[29]（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）（再掲）

上記（ｉ）で取り上げた本実行計画では、兼業・副業がもたらす効果として、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第２の人生の準備として有効である。」と言及している。

② 副業・兼業の促進に関するガイドライン[30]（平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定 厚生労働省）（再掲）

上記（ｉ）で取り上げた本ガイドラインには、兼業・副業を促進することにより社会全体に与える効果についても言及がなされている。以下に関連部分を抜粋する。

２ 副業・兼業の促進の方向性

（２） 人生 100 年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要である。また、副業・兼業は、社会全体としてみれば、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活か

[29] 前掲脚注 3
[30] 前掲脚注 8

すという観点から地方創生にも資する面もあると考えられる。

③　兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～[31]（平成 29 年 3 月　中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室）（再掲）

上記（ｉ）において示した本提言は、兼業・副業への政策的期待として、オープンイノベーションの促進、自己実現・人材育成の促進を通じた一億総活躍社会の創出への貢献、成長産業である地方の中小企業や公益的な事業分野への人材供給の活性化の 3 つを示している。

④　兼業・副業の促進により期待される社会全体への効果の整理

上記①～③の調査結果から、兼業・副業を促進することにより、以下のような効果が期待されているといえる。

1.　オープンイノベーションの促進
2.　地方創生・地方活性化への貢献
3.　セカンドキャリア（第２の人生）の構築、一億総活躍社会の創出への貢献

（ⅳ）　兼業・副業の現状

①　企業の兼業・副業に関する統計データ

（ａ）　2020 年労働時間等実態調査 [32]（令和 2 年 9 月　一般社団法人日本経済団体連合会）

本調査は、労働時間の推移や年次有給休暇の取得率などの観点から企業の働き方改革の推進状況を把握することを目的に、経団連が会員企業ほか [33]を対象として平成 29 年から毎年実施しているものである。

本調査における「副業・兼業についての方針」に関する質問の回答として、本調査時点

[31] 前掲脚注 7
[32] 「2020 年労働時間等実態調査」 19-20 頁 一般社団法人 日本経済団体連合会 https://www.keidanren.or.jp/policy/2020/081.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]
[33] 調査概要によると、調査対象は「経団連会員企業ほか（業種団体、地方経済団体を通じて非会員企業からも回答を得た）」

で兼業・副業を認めている企業の割合は 22%（前年から約 5 ポイント上昇）となっている。また、企業規模別にみると、従業員数規模が大きい企業ほど、兼業・副業を認めている傾向であり、また、一般労働者の総実労働時間の年間平均が短い企業ほど、副業・兼業を認めている傾向が見て取れる。

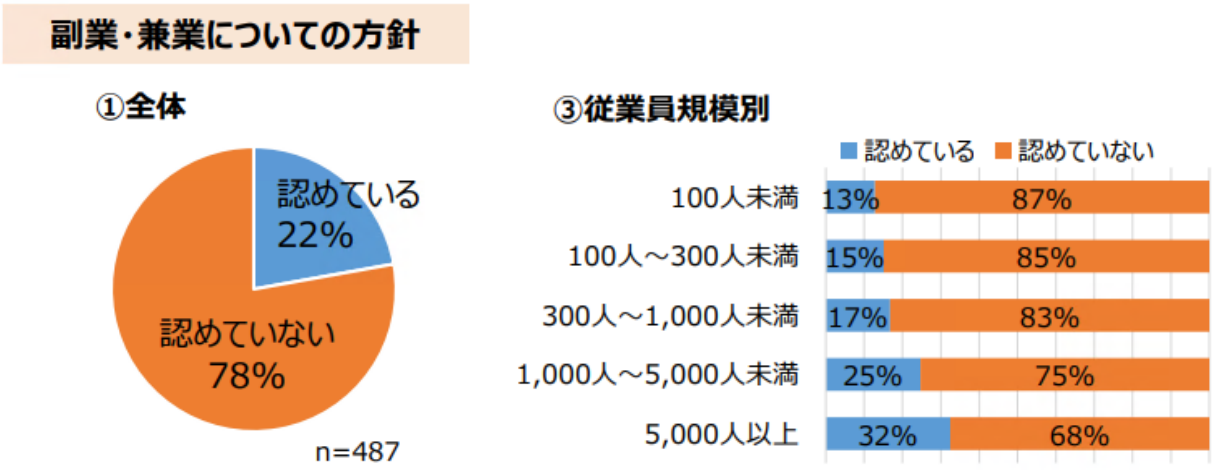


図 9 副業・兼業についての方針

（出典：2020 年労働時間等実態調査（令和 2 年 9 月　一般社団法人日本経済団体連合会））

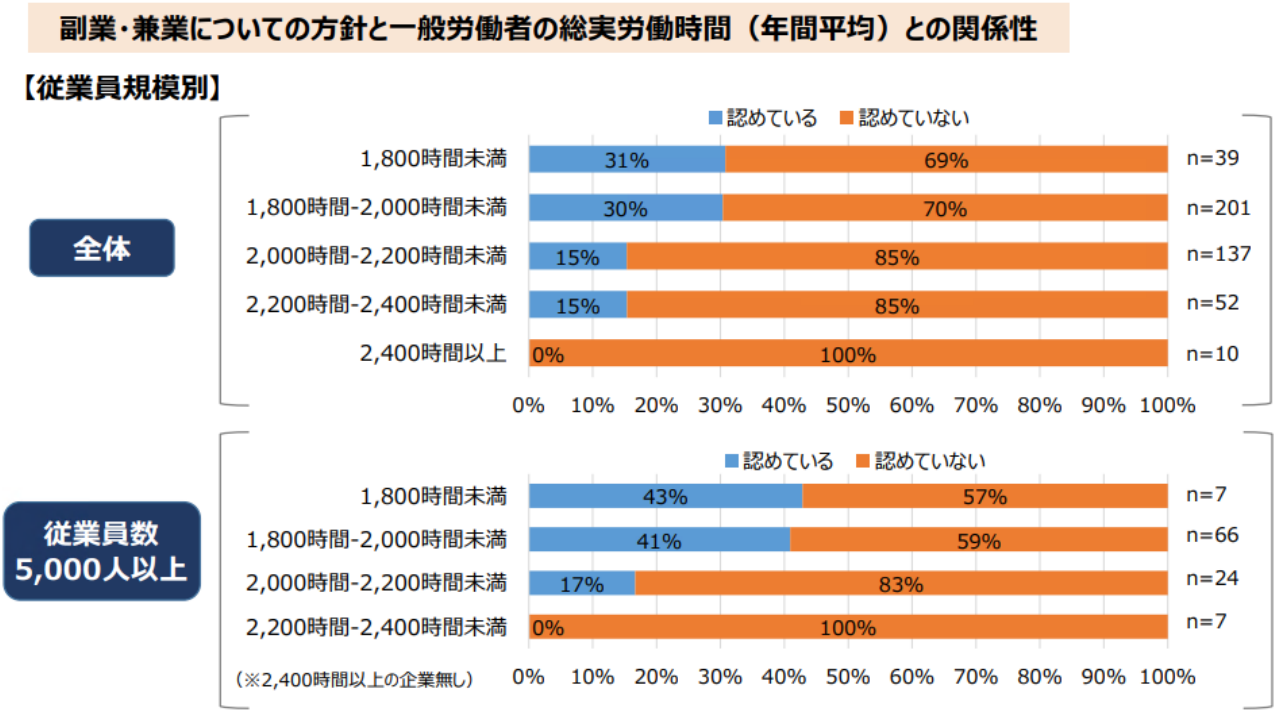


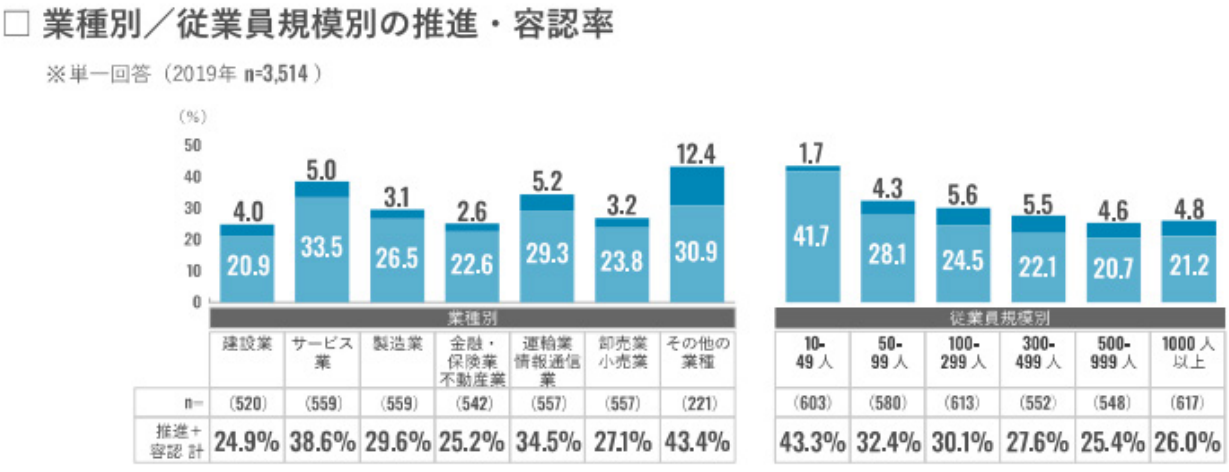
図 10 副業・兼業についての方針と一般労働者の総労働時間（年間平均）との関係性

（出典：2020 年労働時間等実態調査（令和 2 年 9 月　一般社団法人日本経済団体連合会））

（ｂ）　兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）[34]（令和 2 年 3 月　（株）リクルートキャリア）

本調査は、（株）リクルートキャリアが、アンケートにより兼業・副業に対する企業の意識について調査したものである。

本調査において、国内 3,514 者 [35]に対して、所属企業における兼業・副業の推進・容認率、推進・容認企業の導入時期等を調査している。本調査によると、兼業・副業の推進・容認率は 30.9%であり、2018 年（平成 30 年）調査より 2.1 ポイント上昇している。業種別では、その他業種を除くと、サービス業が最も高く（38.6%）、次いで運輸業情報通信業（34.5%）となっている。「推進・容認」企業における兼業・副業の容認時期については、「3 年以内」が最も高い（27.2%）。同社は調査結果において、「これは、近年、大手企業を含めた兼業・副業解禁の流れによるものと思われる。」と分析している。



[34] 「兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）」　（株）リクルートキャリア
https://www.recruitcareer.co.jp/news/20200324fk7so.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[35] 調査概要によると、調査対象者は「社員数・職員数の合計が 10 人以上の企業・団体にお勤めされている方のうち、人事部に所属しており、兼業・副業に関する就業規則を認知している方、もしくは、社員数・職員数の合計が 10 人以上の企業・団体にお勤めされている方のうち、経営者・役員、管理職の立場にあり、兼業・副業に関する就業規則を認知している方」

図 11 兼業・副業の推進・容認率とその導入時期

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）（令和 2 年 3 月　（株）リクルートキャリア））

② 就業者個人の兼業・副業に関する統計データ

（ａ）　就業構造基本調査[36]（平成 30 年 7 月　総務省）

本調査は、総務省統計局により実施されている調査であり、国が実施する調査のうち、統計法により特に重要なものとされる「基幹統計調査」として実施されるものである。調査結果は、国の基本的な方針決定の基礎資料として活用されるほか、地方公共団体における雇用対策などの各種施策に利用される。

本調査において、「有業者に占める副業がある者」の割合として「副業者比率」が集計されており、平成 29 年は 4.0%となっている（平成 24 年に比べ 0.4 ポイント上昇。）。当該割合を雇用形態別にみると、本業が「正規の職員・従業員」であって副業がある者の割合は 2.0%（同 0.2 ポイント上昇。）、本業が「非正規の職員・従業員」であって副業がある者の割合は 5.9%（同 0.6 ポイント上昇。）となっている。

[36] 「平成 29 年就業構造基本調査の結果」 総務省統計局
http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2017/index2.html [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

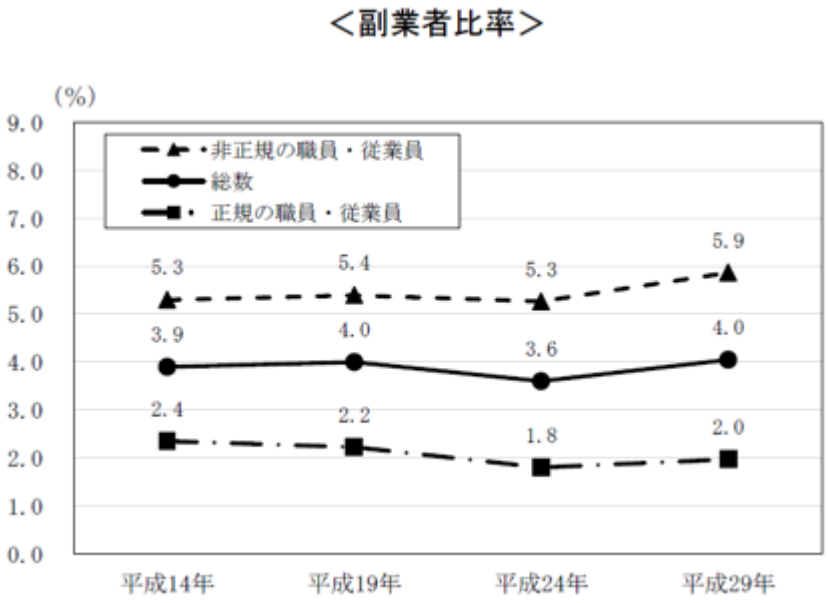


図 12 雇用形態別副業者比率の推移－平成 14 年～29 年

（出典：平成 29 年就業構造基本調査（平成 30 年 7 月　総務省））

（ｂ）　兼業・副業に関する動向調査[37]（2020）（令和 3 年 2 月　（株）リクルートキャリア）

本調査は、（株）リクルートキャリアが、兼業・副業に関する動向について、労働者個人及び企業の人事担当者それぞれにアンケート調査を実施したものである。

本調査によると、令和 2 年 12 月時点において、兼業・副業を実施中の者の割合は 9.8%、過去に兼業・副業経験があり、今後実施意向がある者の割合は 5.2%となっている。また、兼業・副業経験はないものの実施意向がある者の割合は 41.8%である。

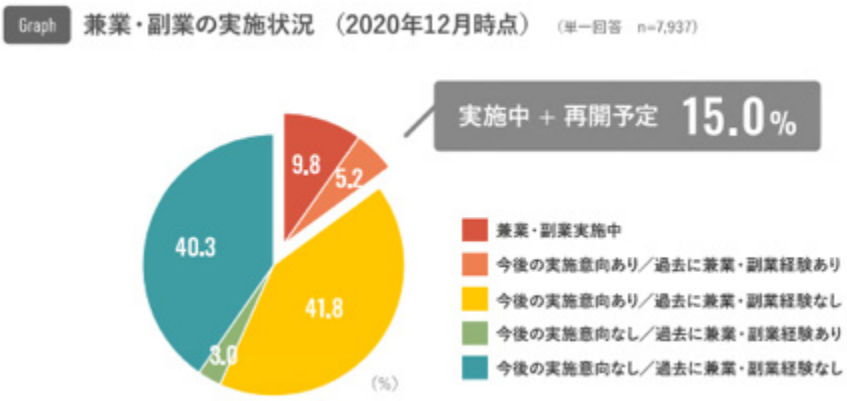


図 13 兼業・副業の実施状況

（出典：兼業・副業に関する動向調査（2020）（令和 3 年 2 月　（株）リクルートキャリア））

[37] 「兼業・副業に関する動向調査（2020）概要版」　（株）リクルートキャリア
https://www.recruitcareer.co.jp/news/20210225_02cuj4f.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

（２）　兼業・副業のメリット・デメリット

兼業・副業に期待されるメリット（効果・期待）、デメリット（課題・懸念等）について、兼業・副業人材を送り出す企業、兼業・副業を実施する人材及び兼業・副業で人材を受け入れる組織の観点での公開情報調査の結果を以下に示す。

（ｉ）　兼業・副業人材を送り出す企業にとってのメリット・デメリット

①　兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～[38]（平成 29 年 3 月　中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室）（再掲）

上記（１）（ｉ）で示した本提言では、兼業・副業人材を送り出す企業にとってのメリットとデメリットを以下のように整理している。

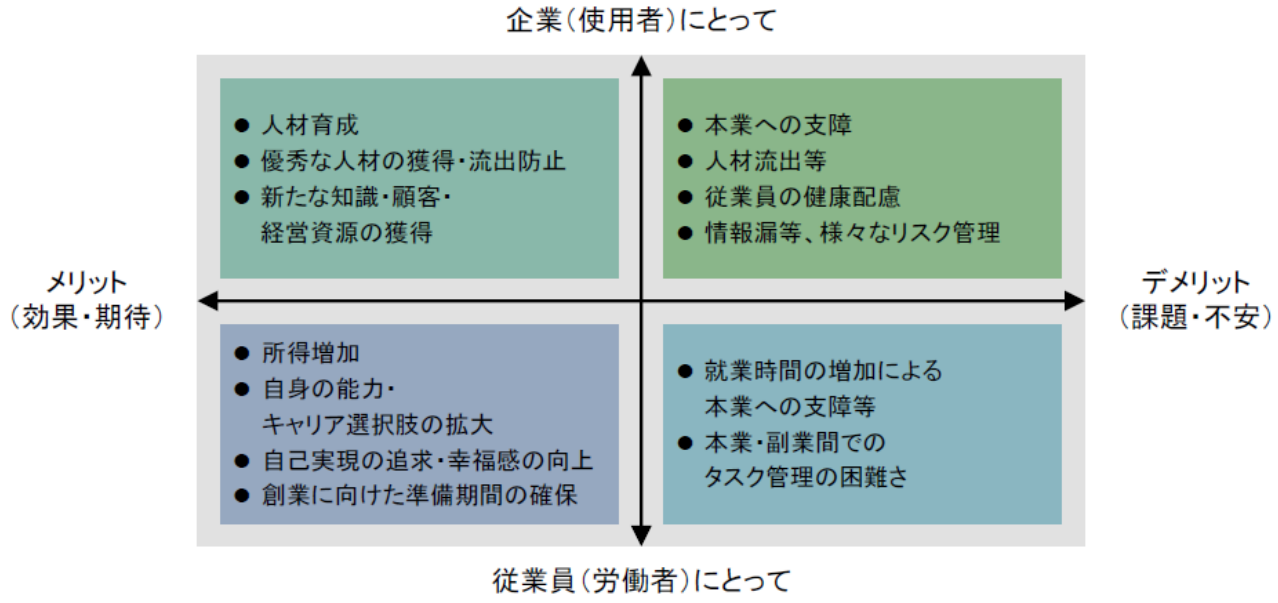


図 14 企業・労働者における兼業・副業のメリット・デメリット

（出典：兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言　～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～（平成 29 年 3 月　中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室））

[38] 前掲脚注 7

② 副業・兼業の促進に関するガイドライン[39]（平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定 厚生労働省）（再掲）

上記（1）（ⅰ）で示した本ガイドラインにおいては、企業にとっての兼業・副業のメリットと留意点を以下のように整理している。以下に関連部分を抜粋する。

> **2 副業・兼業の促進の方向性**
> （1）副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。
> （中略）
>
> 【企業】
> メリット：
> ① 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる。
> ② 労働者の自律性・自主性を促すことができる。
> ③ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する。
> ④ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる。
>
> 留意点：
> ① 必要な就業時間の把握・管理や健康管理への対応、職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要である。

③ 2019 年労働時間等実態調査[40]（令和元年 9 月 一般社団法人日本経済団体連合会）

上記（1）（ⅳ）で示した本調査の 2020 年版においては、兼業・副業のメリットについての調査結果は示されていないものの、2019 年版においては、「副業・兼業に関する方針」について「認めている」「認める方向で検討中」を選択した企業を対象に、「副業・兼業を認めることで期待されるメリット」を調査し回答を得ている。これによると、「自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデア創出」、「社員の主体的なキャリア形成意識の醸成」、「優秀人材の確保・定着」といった回答が上位を占めていることがわかる。また、「シニア世代のセカンドキャリア開拓」といった、上記①、②の調査結果と比較して特徴的である回答も見られる。

---

[39] 前掲脚注 8
[40] 「2019 年労働時間等実態調査 集計結果」 1 頁, 19-20 頁 一般社団法人 日本経済団体連合会 https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/076.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

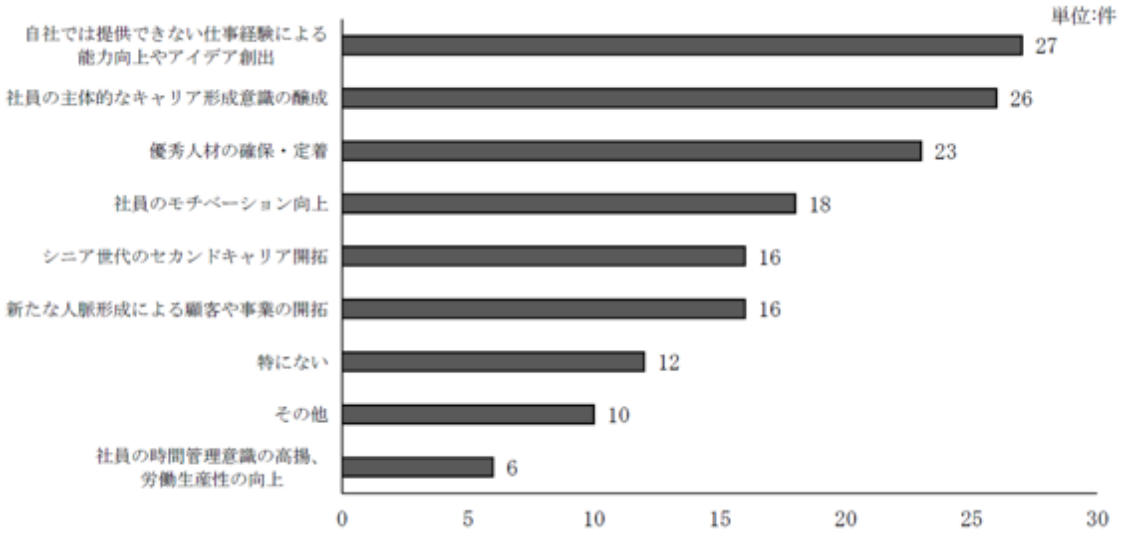


図 15 副業・兼業を認めることで期待されるメリット（複数回答可）

（出典：2019 年労働時間等実態調査（令和元年 9 月　一般社団法人日本経済団体連合会））

④　兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）[41]（平成 30 年 10 月　（株）リクルートキャリア）

上記（１）（iv）で示した本調査の 2019 年版においては、企業が兼業・副業を禁止している理由についての調査結果は示されていないものの、2018 年版においては、企業が兼業・副業を禁止している理由を調査し回答を得ている。これによると、企業が兼業・副業を禁止している理由として挙げられているものとしては、「社員の長時間労働・過重労働を助長するため」が一位となっており、「労働時間の管理・把握が困難なため」、「情報漏えいのリスクがあるため」、「競業となるリスクがあるため、利益相反につながるため」が続いている。

[41] 「兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）」　（株）リクルートキャリア
https://www.recruitcareer.co.jp/news/20181012_03.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

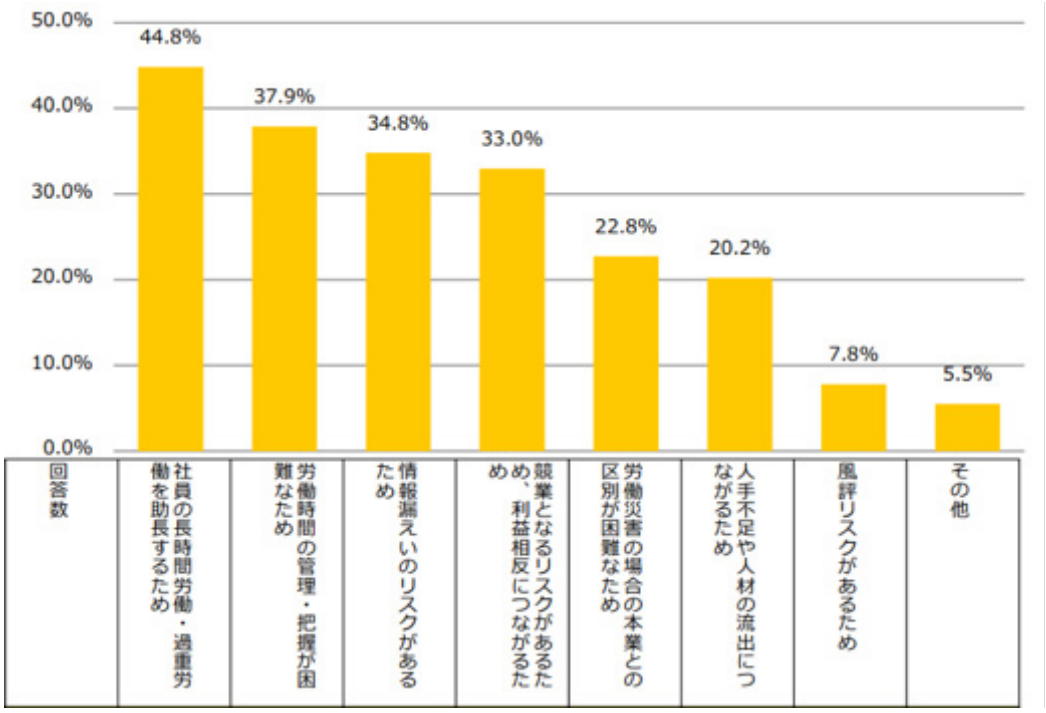


図 16 兼業・副業を禁止している理由（n=1,617）

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）（平成 30 年 10 月　（株）リクルートキャリア））

⑤　兼業・副業人材を送り出す企業にとってのメリット・デメリットの整理

上記①～④において抽出された情報を整理すると以下の通りである。

兼業・副業人材を送り出す企業にとってのメリット（効果・期待）	**a．社内では得られないスキルや知識を獲得できる** ・ 新たな知識の獲得（上記①より） ・ 労働者が社内では得られない知識・スキルを獲得可能（上記②より） ・ 自社では提供できない仕事経験による能力向上やアイデア創出（上記③より）
	b．社員の人材育成が期待できる ・ 人材育成への期待（上記①より） ・ 労働者の自律性・自主性を促すことが可能（上記②より）

	ｃ．新たな事業機会獲得、オープンイノベーション促進が期待できる ・ 新たな顧客の獲得（上記①より） ・ 労働者が社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会が拡大（上記②より）
	ｄ．人材確保や人材流出防止につながる ・ 優秀な人材の確保・流出防止（上記①より） ・ 優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上（上記②より） ・ 優秀人材の確保・定着（上記③より）
	ｅ．社員のキャリア形成支援ができる ・ 社員の主体的なキャリア形成意識の醸成（上記③より） ・ シニア世代のセカンドキャリア開拓（上記③より）
兼業・副業人材を送り出す企業にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	**ｆ．社員の兼業・副業先における就業時間の把握・管理が困難である** ・ 兼業・副業先の就業時間の把握・管理が必要（上記②より） ・ 兼業・副業先の労働時間の管理・把握が困難（上記④より）
	ｇ．社員の健康管理への配慮が必要である ・ 社員の健康配慮が必要（上記①より） ・ 健康管理への対応が必要（上記②より） ・ 社員の長時間労働・過重労働の助長への懸念（上記④より）
	ｈ．職務専念義務への対応が必要である ・ 本業への支障の懸念（上記①より） ・ 職務専念義務をどう確保するかという懸念への対応が必要（上記②より）
	ｉ．人材流出の懸念が生じる ・ 人材流出に対する懸念（上記①より）
	ｊ．競業避止・利益相反への対応が必要である ・ 競業避止義務をどう確保するかという懸念への対応が必要（上記②より） ・ 競業となるリスク、利益相反につながる懸念（上記④より）

	k．情報漏えいのリスクへの対応が必要である ・ 情報漏えい等のリスク管理（上記①より） ・ 秘密保持義務をどう確保するかという懸念への対応が必要（上記②より） ・ 情報漏えいのリスク（上記④より）

（ⅱ） 兼業・副業を実施する人材にとってのメリット・デメリット

① 兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～[42]（平成 29 年 3 月 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室）（再掲）

上記（ｉ）で示した本提言では、兼業・副業を実施する人材にとってのメリットとデメリットを以下のように整理している。

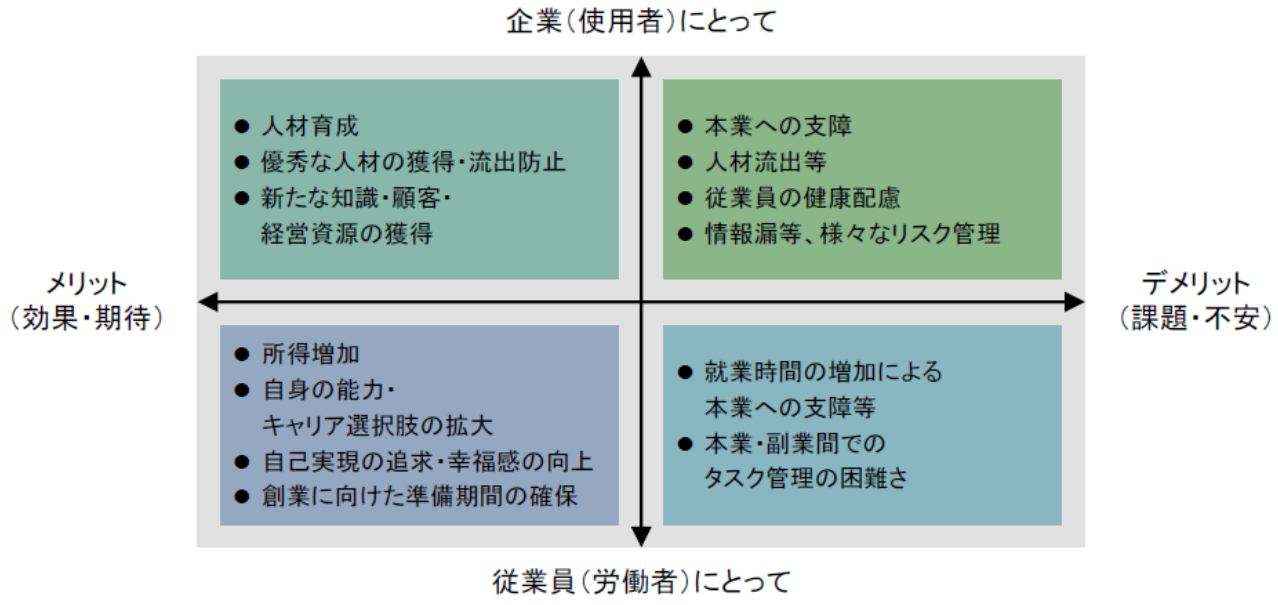


図 17 企業・労働者における兼業・副業のメリット・デメリット（再掲）

（出典：兼業・副業を通じた創業・新事業創出に関する調査事業研究会提言 ～パラレルキャリア・ジャパンを目指して～（平成 29 年 3 月 中小企業庁経営支援部創業・新事業促進課、経済産業政策局産業人材政策室））

[42] 前掲脚注 7

② 副業・兼業の促進に関するガイドライン[43]（平成 30 年 1 月作成、令和 2 年 9 月改定 厚生労働省）（再掲）

上記（ｉ）で示した本ガイドラインにおいては、兼業・副業を実施する人材にとってのメリットと留意点を以下のように整理している。以下に関連部分を抜粋する。

２　副業・兼業の促進の方向性

（１）副業・兼業は、労働者と企業それぞれにメリットと留意すべき点がある。

【労働者】

メリット：

① 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することができる。

② 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる。

③ 所得が増加する。

④ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行ができる。

留意点：

① 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要である。

② 職務専念義務、秘密保持義務、競業避止義務を意識することが必要である。

③ 1 週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要である。

③ 兼業・副業を実施する人材にとってのメリット・デメリットの整理

上記①～②において抽出された情報を整理すると以下の通りである。

兼業・副業を実施する人材にとってのメリット（効果・期待）	**a. 能力・スキルの向上が期待できる** ・ 自身の能力・キャリア選択肢の拡大（上記①より） ・ 離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、スキルや経験を得ることで、労働者が主体的にキャリアを形成することが可能（上記②より）

[43] 前掲脚注 8

	b．自己実現の追求が可能 ・ 自己実現の追求・幸福感の向上（上記①より） ・ 本業の所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することが可能（上記②より）
	c．所得が増える ・ 所得が増加（上記①、②より）
	d．起業・転職に向けた準備・試行ができる ・ 創業に向けた準備期間の確保（上記①より） ・ 本業を続けつつ、よりリスクの小さい形で将来の起業・転職に向けた準備・試行が可能（上記②より）
兼業・副業を実施する人材にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	**e．就業時間が増加し、本業や健康への支障の懸念が生じる** ・ 就業時間の増加による本業への支障の懸念（上記①より） ・ 就業時間が長くなる可能性があるため、労働者自身による就業時間や健康の管理も一定程度必要（上記②より）
	f．タスク管理が困難である ・ 本業・副業間でのタスク管理が困難（上記①より）
	g．雇用保険の適用等に課題が生じ得る ・ 1 週間の所定労働時間が短い業務を複数行う場合には、雇用保険等の適用がない場合があることに留意が必要（上記②より）

（iii） 兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのメリット・デメリット

① 兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）[44]（令和 2 年 3 月 （株）リクルートキャリア）（再掲）

上記（1）（iv）で示した本調査によると、兼業・副業者を既に受け入れている企業もしくは受入れを検討している企業のうち、兼業・副業者を受け入れるメリットに感じていることは、「多様な人材を確保できる」が最も高く（44.8%）、次いで「自社では培えない経験・知識が得られる」（40.3%）が挙げられている 。本調査では、「これは、正社員募集では応募が来ない層が、兼業・副業の募集であれば人材確保ができることが大きく影響していると考えられる。」と分析している。

[44] 前掲脚注 34

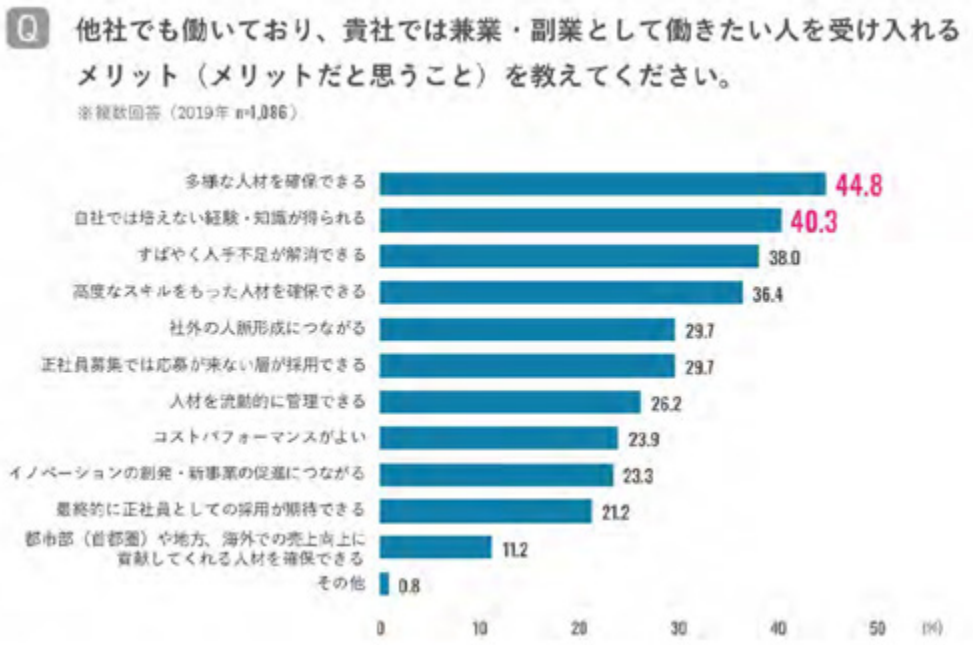


図 18 兼業・副業人材を受け入れるメリット

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2019）（令和 2 年 3 月　（株）リクルートキャリア））

② 兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書[45]（平成 30 年度　関東経済産業局）

本報告書は、関東経済産業局が、関東に所在する中小企業を対象とし、他社で働く人材の兼業・副業による自社への受け入れ実態・ニーズを調査し、兼業・副業による受け入れ可能な人材要件、業務内容、勤務形態等を把握・整理し、有効な兼業・副業による人材の受入れの在り方について提案するための調査研究事業の成果をとりまとめたものである。

本調査事業において、兼業・副業の受入れにおける懸念をアンケート調査しており、その結果によると、大企業は「法務管理上の問題（労働時間、給与管理等）」や「事務管理が煩雑になる（労務管理等）」、「業務上の秘密を保持したい」との懸念が多くなっている。他方、中小企業は、大企業が挙げた上記の懸念に加えて、「企業秩序を乱す」、「どういう人材がくるかわからない」といった回答も多くなっている。この点について、本報告書においては、「兼業・副業人材の具体的なイメージが想像できないことから湧く不安や懸念が結果に反映されているように窺える」と言及されている。

45 「平成 30 年度「関東経済産業局における地域中小企業・小規模事業者の人材確保支援等事業」兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書」 関東経済産業局
https://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/jinzai/data/kengyo_hukugyo_chosa_houkokusho.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

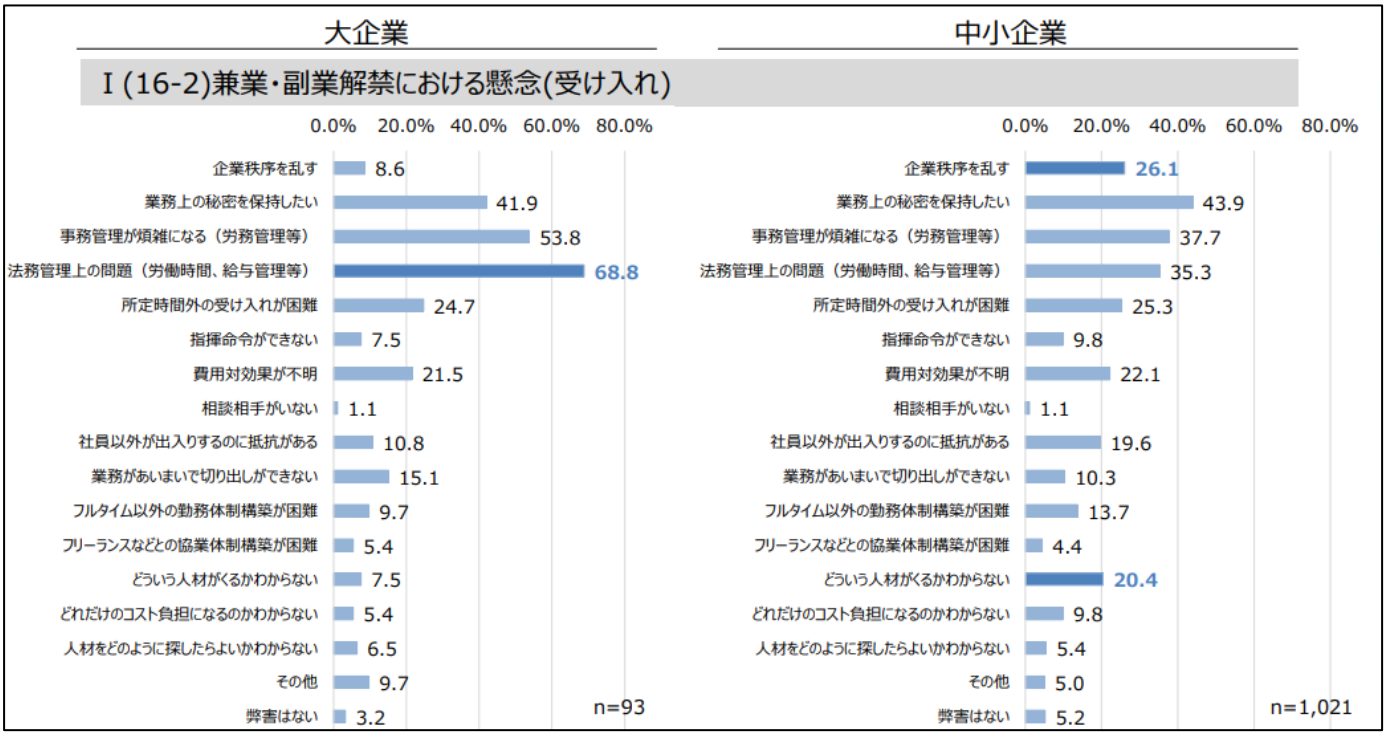


図 19 兼業・副業解禁における懸念（受け入れ）

（出典：兼業・副業による人材の受け入れニーズ調査報告書（平成 30 年度　関東経済産業局））

③　兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのメリット・デメリットの整理

上記①～②において抽出された情報を整理すると以下の通りである。

兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのメリット（効果・期待）	**a. 多様な人材を確保できる** ・ 多様な人材を確保可能（上記①より）
	b. 素早く人手不足を解消できる ・ 素早く人手不足を解消可能（上記①より）
	c. 自社にない経験・知識の獲得が可能である ・ 自社では培えない経験・知識が得ることが可能（上記①より）
兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのデメリット（課題・懸念）	**d. 法務管理・労務管理上の課題がある** ・ 労働時間、給与管理等の課題（上記②より） ・ 事務管理が煩雑（上記②より）
	e. 情報管理に懸念がある ・ 業務上の秘密保持の懸念（上記②より）
	f. 兼業・副業人材の人柄等に不安がある ・ 企業秩序を乱す懸念（上記②より） ・ どういう人が来るの分からないという不安（上記②より）

（３）　知財人材の兼業・副業の現状

ここまでに挙げた各種報告書、提言、調査等は、いずれも広く労働者一般による兼業・副業に関するものであり、知財業務等、企業内での特定の業務に就いている者における兼業・副業に焦点を当てたものではない。また、上記以外も含め、企業内で知財に関する業務に就いている者についての兼業・副業の実態調査等は過去に例を見ない。そのため、知財人材の兼業･副業の実施規模や兼業･副業を志向する知財人材の規模等は明らかでない。

一方で、スタートアップや大学を中心に、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援のニーズに関する言及が公開情報等においてなされている。また、数は多くないものの、知財人材が兼業・副業の形態で、本業と異なる事業者における知財業務に携わっている事例も存在する。ここでは、それらについての調査結果を報告する。

（ｉ）　スタートアップ・大学の知財に関する課題や要望等

①　知財戦略支援から見えたスタートアップがつまずく 14 の課題とその対応策[46]（令和 2 年 4 月　特許庁）

特許庁は、平成 30 年度から、スタートアップに知財専門家を含むメンタリングチームを派遣し知財戦略の構築を支援するアクセラレーションプログラム（IPAS 事業）を実施しており、これまで 2 年間で 25 社を支援してきた。本報告書は同事業の成果事例集であり、同事業を 2 年間実施する中で明らかになった課題とその対応方法について、事例を交えて紹介している。本報告書により言及されている課題は、いずれも知財人材の確保・活用が十分でないスタートアップが陥りやすいものであり、これらに対処するためには、知財に関して適切な助言や支援が可能な者がスタートアップの知財戦略策定等に参画することが望ましいといえる。本報告書において言及されている課題は、以下の通りである。

課題 1: 事業の絞り込み・優先順位付けが難しい
課題 2: 自社の製品/サービスの顧客への提供価値が不明瞭
課題 3: 有効なライセンスビジネスを描けない
課題 4: 資金調達に有効な知財の活用法がわからない
課題 5: 秘匿又は権利化の見極めがうまくできない
課題 6: 大学や共同研究の成果に関する権利の帰属が問題になる

[46] 前掲脚注 5

課題 7: アルゴリズム等のソフト面での知財活用が難しい
課題 8: 特許権による独占期間を長期化する戦略が不十分
課題 9: 既存の特許では自社のコア技術を十分に守り切れていない
課題 10: 自社技術に関連する特許調査の検討と対応方法
課題 11: 契約や利用規約の文言の検討が不十分
課題 12: 専門家に何を相談して良いのかわからない
課題 13: 社内で知財の情報が共有できていない
課題 14: 社内において、知財戦略の必要性を理解してもらえない

② 大学の知的財産権制度活用の現状と研究者の知財意識に関する調査研究報告書[47]（平成 31 年 3 月　特許庁）

本報告書は、特許庁が平成 30 年度に実施した、大学が自発的に知財意識の薄い研究者に対して意識啓発できるようにするための方策を検討するための調査研究の報告書である。

本報告書において、大学の研究者が知的財産権制度に対する意識を高めるために必要な支援の一つとして、研究成果を実用化するまでのストーリーを語れる専門人材の提供、特許性だけでなく市場性等の観点からも研究成果の活用に関する助言をできる専門人材の提供等の要望が挙げられている。以下に関連部分を抜粋する。

２．　調査結果
（１）　産学連携担当者等に対するヒアリング調査結果
（ⅲ）大学として必要な支援
②今後必要となる支援

今後、大学の研究者が知的財産権制度に対する意識を高めるために必要な支援として、特に若手研究者が特許出願等に取り組みやすくして、早い段階で知的財産権制度を活用する経験を得られるような支援や、研究成果を実用化するまでのストーリーを語れる専門人材の提供、特許性だけでなく市場性等の観点からも研究成果の活用に関する助言をできる専門人材の提供等の要望が挙げられた。

【大学として必要な支援】
（若手研究者に対する支援）

[47] 平成 30 年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書「大学の知的財産権制度活用の現状と研究者の知財意識に関する調査研究報告書 」 29-30 頁 特許庁 https://www.jpo.go.jp/resources/report/sonota/document/zaisanken-seidomondai/2018_06_zentai.pdf [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

- 特に若手研究者に対する支援が必要であると思っており、普及啓発のような総論的な情報提供にとどまらず、研究者に伴走して具体的な知財活動を促すような支援が必要であろう。（A 大学）

（当該分野に明るい弁理士の常駐）

- 理想的には、よく特許出願を行う研究分野に明るい弁理士が大学に常駐して、明細書作成のサポートを実施してくれるとよい。（H 大学）

（研究成果の実用化を語れる人材の確保）

- 研究成果を実用化という出口まで持っていくためのストーリーを描いて、研究者に説明できるような支援人材を確保することが重要である。（F 大学）

（研究成果の活用方法を判断できる専門人材の確保）

- 大学の人材も手薄であり、自信を持って特許出願を促せるような知識を持ったスタッフがいない。研究成果について、論文発表とするか、特許出願を促すかを判断できるような専門人材が必要である。（G 大学）

（具体的な事例等を通じた意識啓発）

- 知財意識のない大学においては、受託研究や治験において、研究者に特許を受ける権利があることを認識していないケースが見られる。こうした権利が大学（研究者）にもあることを知らず、研究成果をまるごと委託者に渡してしまい、知らないうちに損をしているということがある。こうした内容は契約に関わるものであるため、研究者にはわかりにくいと思うが、URA は認識しておくべきである。（K 大学）
- 論文発表した内容を、本人の同意なく使用したとしても、何も文句を言うことはできない、ということを研究者は知らない。こうした点からも、特許を取る意味を啓発する余地はある。（K 大学）

（ⅱ） スタートアップで兼業・副業している知財人材の事例

① 兼業・副業の形態で知財人材を受け入れているスタートアップの事例[48]

（株）クォンタムオペレーションは採用手法の多様化やコスト面を考え、兼業・副業人

[48] 「”知財のプロ”がジョイン。医療系スタートアップが実践する『専門性の高い副業人材活用法』」 lotsful magazine パーソルイノベーション（株）
https://lotsful.jp/articles/13 [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

材を活用するため、人材マッチング会社を通じて知財人材を発掘した。特許取得の準備から、発明に関わる社内整備までを兼業・副業の知財人材が担当している。

② スタートアップで兼業・副業する知財人材の事例[49]

（株）メルカリ知的財産チーム有定裕晶氏は、メルペイの知財担当として勤務する傍ら、兼業・副業でスタートアップの知財支援し、スタートアップに根ざした目線で助言を行っている。知財担当者はスタートアップにとって人件費が割高であり、年間の特許出願件数が少ないうちは、専任の知財担当者を雇うのは割に合わないとし、「スタートアップには、業務量から見て兼業・副業でのサポートがちょうどいい」と言及している。

③ 特許事務所の弁理士がスタートアップの CIPO に就任している事例[50]

弁理士 松本文彦氏は、特許事務所を経営する傍ら、（株）アニポスという令和元年 3 月設立のスタートアップの CIPO（Chief Intellectual Property Officer、最高知財責任者）を務めている。同氏はアニポスにおいて知財戦略の策定・実行、及び弁護士とともに契約書のレビュー等を行っている。弁理士のスタートアップへの関わり方について、特許事務所の弁理士が顧問弁理士として関わる場合に比して、スタートアップ企業の内部人材である CIPO として関わることで、さらに密に経営陣と関与でき、知財人材がより高い価値を提供できるとしている。同氏は CIPO の報酬として、アニポスからストックオプションの提供を受けている。これにより、アニポス側にとっても知財人材を雇用する人件費を抑えられている。

（iii） 知財人材の兼業・副業に関する参考資料

① 「知財組織における複業人材マネジメント」[51]（令和 3 年 1 月 「知財管理 2021 年 1 月号」一般社団法人日本知的財産協会）

本稿は、一般社団法人日本知的財産協会が発行する「知財管理 2021 年 1 月号」において掲載されたものである。働き方改革の流れの中で今後「複業」[52]が一般的になることが予想

[49] 「（株）メルカリ 知的財産チーム ”メルペイ担当” 有定裕晶氏インタビュー メルペイ知財担当が副業でスタートアップを支援する理由とは」 IP BASE 特許庁
https://ipbase.go.jp/special/7fb9f437718379d6120d6b9d70a06e9cd2c978da.php [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[50] 「特許事務所の弁理士がスタートアップの CIPO になるということ」 弁理士 松本文彦氏
https://note.com/fmatsumoto/n/n05fefbf8983e [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[51] マネジメント第 1 委員会 第 3 小委員会「知財組織における複業人材マネジメント」知財管理 71 巻 1 号 58 頁
http://www.jipa.or.jp/kikansi/chizaikanri/syoroku/71/1_58.html [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

[52] 同稿において「異なる組織で同時期に複数の業務を遂行すること」を意味する用語。一般に用いられる「兼業」・「副業」のいずれも概念として含む。」と定義している。

されることから、企業において複業制度の本格運用を余儀なくされる可能性があることを念頭に置きつつ、知財人材の複業に対する考え方や運用方法について検討している。また、知財人材の複業における特有の問題として、特許権等の万人に対して主張可能な権利を作り出すという知財業務の特性から生じる利益相反問題を取り上げ、この問題を含めた複業のデメリットに対する対応策を提案している。その上で、知財組織にとって複業のメリットを大きくするための方策を提案している。

② オンラインセミナー「副業としての企業知財担当の可能性」[53]（令和 2 年 12 月　（株）メルカリ上村篤氏）

本セミナーは、令和 2 年 12 月にオンライン開催された「2020 特許・情報フェア＆コンファレンス Online（主催：一般社団法人発明推進協会、一般財団法人日本特許情報機構、フジサンケイビジネスアイ産経新聞社）」の特別セミナーとして行われた、株式会社メルカリ上村篤氏による講演である。本セミナーにおいて、同氏の兼業・副業経験や、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大する状況下での在宅勤務ノウハウ、在宅勤務での知財業務の取り組み方、兼業・副業における注意点等について紹介されている。

（4）　小括

公開情報調査を通じて、我が国の企業において兼業・副業を容認している割合は 20%～30%程度（図 9 においては 22%、図 11 においては容認・推進合わせて 30.9%。）であることが分かった。この割合は、労働者における兼業・副業の実施意向（図 13 においては、「実施中」・「意向あり」合わせて 56.8%。）と比較して必ずしも十分とはいえないが、いずれの調査においても企業が兼業・副業を容認する割合は、近年上昇していることが見て取れる。また、本章においてもいくつか挙げたとおり、関係省庁により、企業・労働者が安心して兼業・副業に取り組めるようにするための施策や、兼業・副業の各種事例集の情報発信等が進められており、今後の兼業・副業機会のより一層の拡大が期待される。

兼業・副業を容認する企業が増えつつある一方、兼業・副業を禁止している企業は、「社員の長時間労働・過重労働を助長するため」、「労働時間の管理・把握が困難なため」、「情報漏えいのリスクがあるため」、「競業となるリスクがあるため、利益相反につながるため」といった理由により、兼業・副業を禁止していることも分かった（図 16 を参照。）。また、人材を送り出す側の企業、兼業・副業を実施する人材自身、兼業・副業人材を受け入れる側の組織のそれぞれにおける、兼業・副業に対するメリット（効果・期待）・デメリット（課

[53] オンラインセミナー「副業としての企業知財担当の可能性」（株）メルカリ上村篤氏
https://www.youtube.com/watch?v=JUPistDsD-I&feature=emb_title [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

題・懸念等）も明らかになった。今後さらに兼業・副業を促進するためには、上記の各立場において期待されるメリットが広く知らしめられるとともに、デメリットが低減・解消されることが必要である。

知財人材の兼業・副業に関して見てみると、スタートアップや大学を中心に、知財に関する専門知識・スキルや就業経験を有する者による知財面の支援が必要とされていることが、公開情報から明らかになった。また、数は多くないものの、知財人材が兼業・副業の形態で、本業と異なる事業者における知財業務に携わっている事例も存在することが分かった。特に、知財人材による兼業・副業の事例においては、知財の業務量がそれほど多くない組織や、費用の面から知財人材を確保できていない組織においては、兼業・副業の形態で知財人材が関与することにより必要な業務量をまかなえる場合もあるとの言及があり、知財人材にとっての兼業・副業の一つのあり方が示唆された。

２．　国内アンケート調査

この章では、本調査において実施したアンケート調査結果を示す。当該アンケート調査においては、企業の知財部、知財部員向けの兼業・副業の実態（兼業・副業の実施規模、社内規定の整備状況等）、意識（兼業・副業のメリット・デメリット、促進するために有用と思われる取組み等）について調査した。

（１）　アンケート調査の結果（知財部）

（ｉ）　回収結果と回答者の内訳

アンケート票を送付した 1,075 者の国内企業の知財部のうち、330 者より回答を得た（回収率 30.7%）。

①　業種

回答企業の業種の調査結果を以下に示す[54]。

1. IT・通信	16
2. 機械・ロボット	34
3. 自動車	31
4. 電機・精密	65
5. 医療・製薬・バイオ	27
6. 素材・化学	82
7. インフラ	9
8. サービス	10
9. その他	56
無回答	0

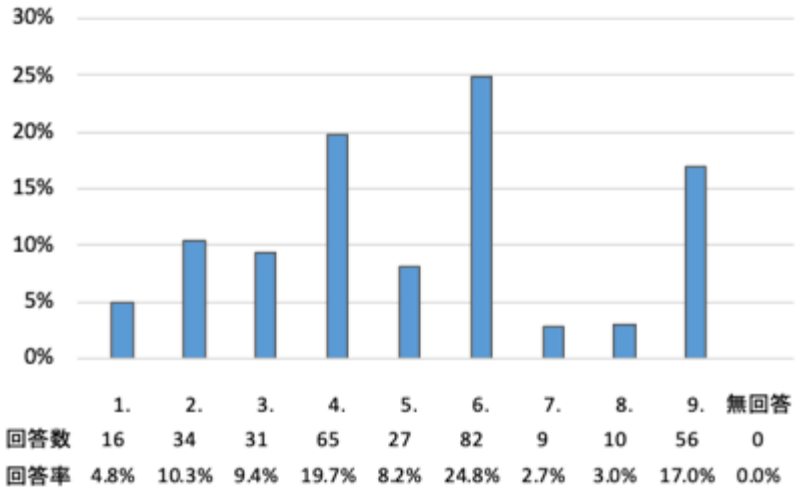


図 20 回答企業の業種についての質問票回答（問 A1）（n=330）

②　知財業務担当者数

回答企業の知財業務担当者数の調査結果を以下に示す。

[54] グラフに付す表のうち左の文字列は回答選択肢、右の数字は回答数を示す。以下同様。

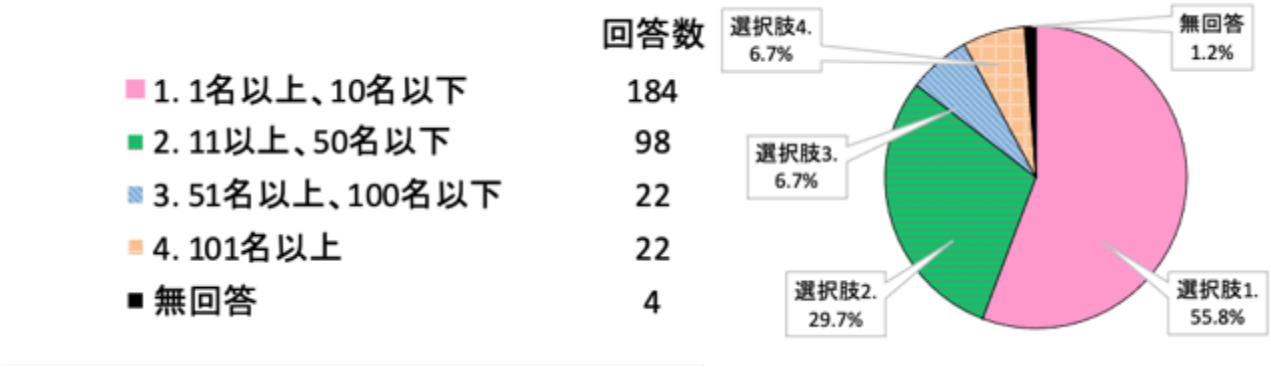


図 21 回答企業の知財業務担当者数についての質問票回答（問 A3）（n=330）

（ⅱ） 知財部における兼業・副業の実態

① 兼業・副業への取組状況

回答企業における兼業・副業への取組状況の調査結果を以下に示す。なお、本アンケートでいう「奨励」とは「所属企業が積極的に奨励していること」、「容認」とは「制度として禁止はされていないものの、所属企業は特に奨励していないこと」を指す。

調査結果から、奨励または容認している企業（回答 1.～4.）が一定程度の規模で存在すること、将来的に兼業・副業を認めることを視野に入れている企業が多く存在することが分かった。

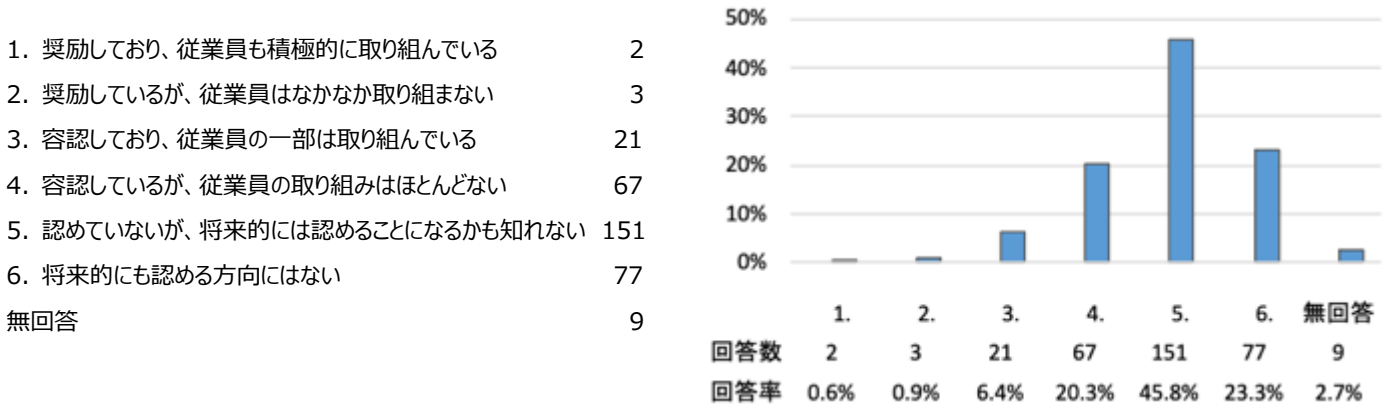


図 22 回答企業の兼業・副業への取組状況についての質問票回答
（問 B7）（n=330）

② 兼業・副業に関する社内規定やガイドライン

回答企業における兼業・副業に関する社内規定やガイドラインの有無の調査結果を以下に示す。

	回答数
1. ある	80
2. ない	194
3. 分からない	53
無回答	3

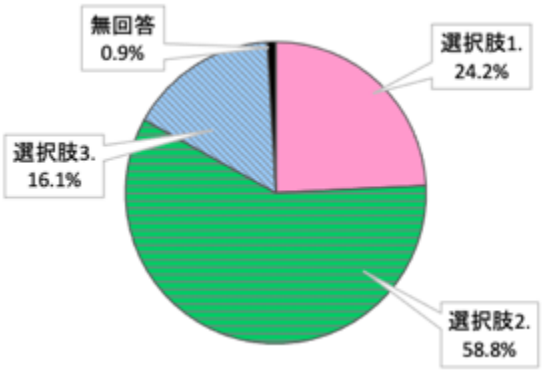
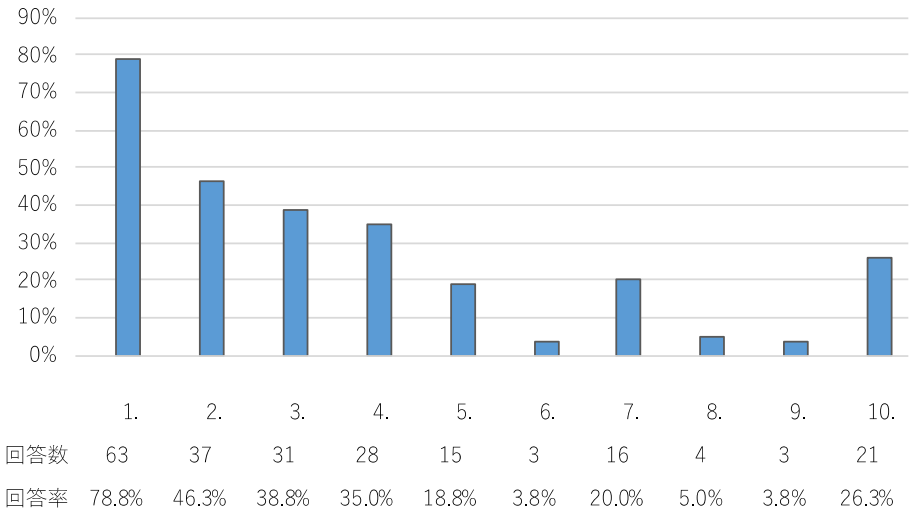


図 23 回答企業における社内規定やガイドラインの有無についての質問票回答（問 B9）（n=330）

上記社内規定やガイドラインがあると回答した企業に対して、その内容について調査した結果を以下に示す。



1.	事前届出または承認	63	
2.	労務提供によって本業の業務に支障がないこと	37	
3.	守秘義務	31	
4.	競業避止・利益相反	28	
5.	情報コンタミ	15	
6.	人事評価	3	
7.	労働時間管理	16	
8.	定期的な上司への報告義務	4	
9.	兼業・副業に割く時間の上限	3	
10.	その他	21	
	無回答	1	

図 24 回答企業における社内規定やガイドラインに記載されている内容についての質問票回答（複数回答可）（問 B10）（n=80）

③　知財部における兼業・副業の実施者

回答企業の知財部における、兼業・副業実施者の有無の調査結果を以下に示す。

下記参考１に示す知財部における出向者数に比べて、兼業・副業実施者は少ないことが分かった。

また、下記参考２に示す回答企業全体における兼業・副業実施者と比較すると、知財部の兼業・副業実施者の方が、割合が小さいことが分かった。

	回答数
1. いる	14
2. いない	272
3. 分からない	41
無回答	3

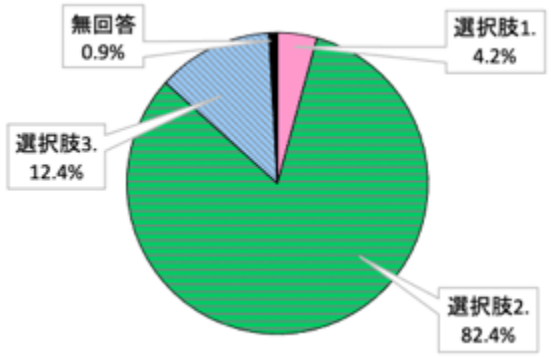


図 25 回答企業の知財部における兼業・副業の実施者の有無についての質問票回答（問 B6）（n=330）

（参考１）　知財部における出向者

回答企業の知財部における出向者の有無の調査結果を以下に示す。

	回答数
1. いる	38
2. いない	284
3. 分からない	5
無回答	3

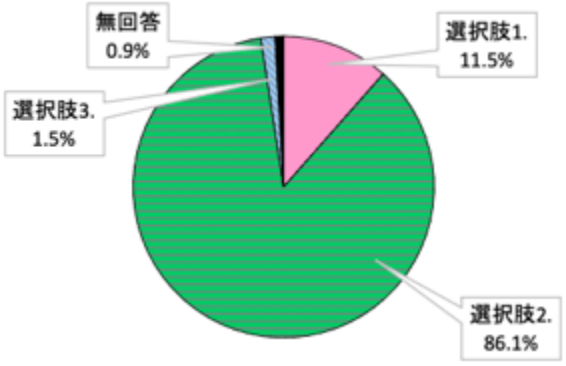


図 26：回答企業の知財部における出向者の有無についての質問票回答（問 B4）（n=330）

（参考２）　企業全体における兼業・副業実施者

回答企業全体における兼業・副業の実施者数の調査結果を以下に示す。

	回答数
1. いる	33
2. いない	178
3. 分からない	112
無回答	7

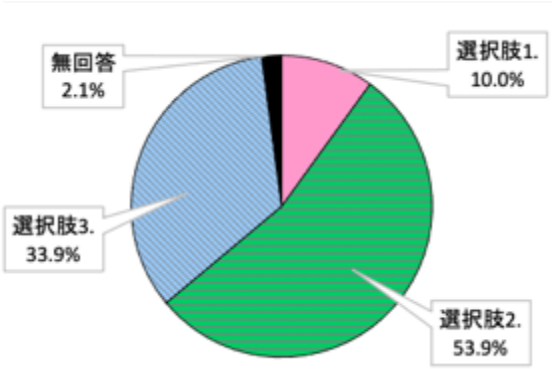


図 27 回答企業における兼業・副業の実施者数についての質問票回答
（問 B3）（n=330）

（iii） 兼業・副業に期待されるメリット・デメリット

知財人材による兼業・副業が、回答企業の知財部に与えると思われるメリット（効果・期待）の調査結果を以下に示す。調査結果から、「自社では培えない知財活用能力の向上」の割合が高いことが分かった。

1. 知財部としての経営戦略のための知財分析能力の向上	111
2. 自社では培えない知財活用能力の向上	247
3. 知財部として新規事業創出やオープンイノベーション促進に貢献する能力の獲得	90
4. その他	44
無回答	18

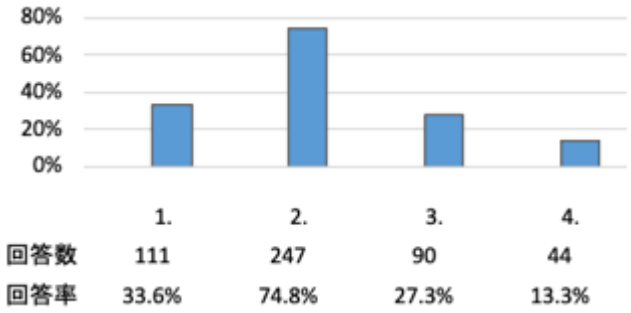
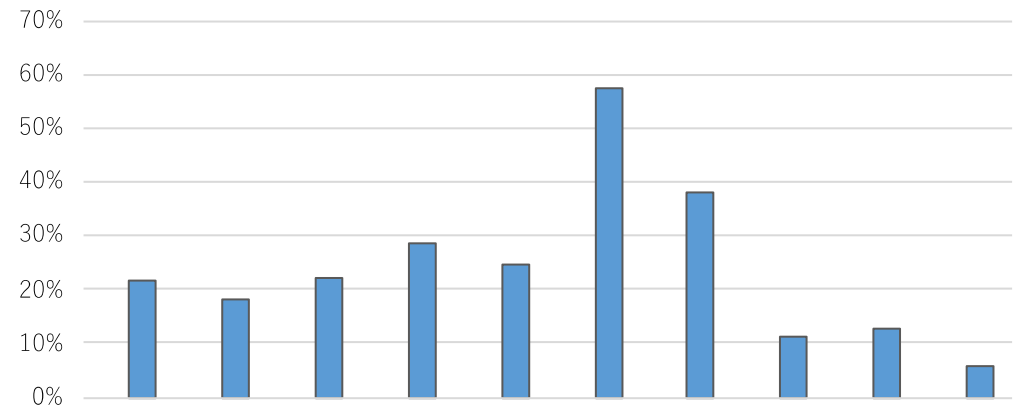


図 28 知財部へのメリット（効果・期待）についての質問票回答（複数回答可）
（問 C2）（n=330）

知財人材による兼業・副業が、回答企業の知財部に与えると思われるデメリット（課題・懸念）の調査結果を以下に示す。調査結果から、知財部としては、「情報漏えい」を懸念する組織が多くあることが分かった。



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	71	60	73	95	81	189	125	37	42	19
回答率	21.5%	18.2%	22.1%	28.8%	24.5%	57.3%	37.9%	11.2%	12.7%	5.8%

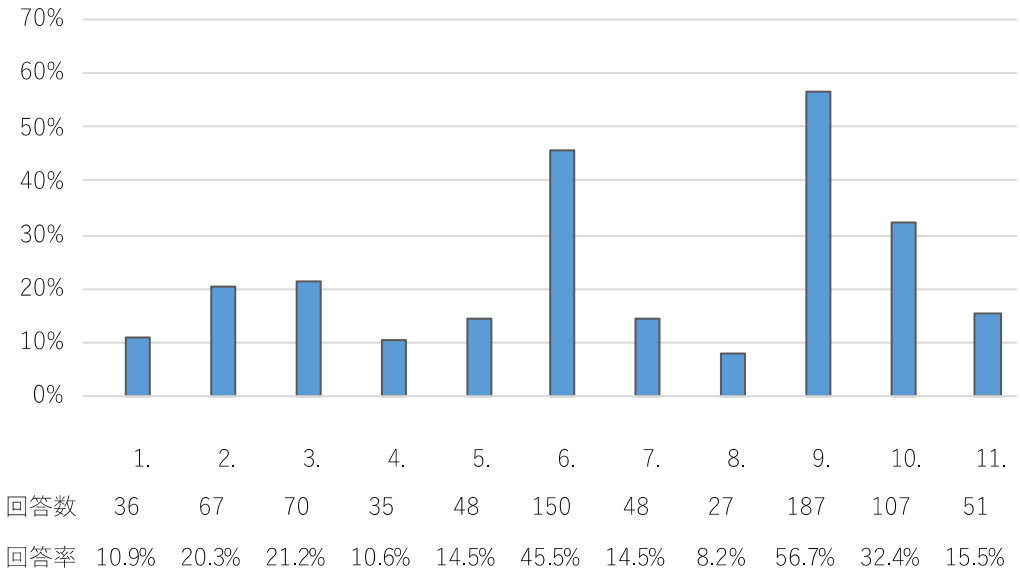
1.	就業時間の把握・管理	71	
2.	健康管理	60	
3.	職務専念	73	
4.	人材流出	95	
5.	競業避止・利益相反	81	
6.	情報漏えい	189	
7.	情報コンタミ	125	
8.	人事評価の難しさ	37	
9.	兼業・副業していない社員との業務割振	42	
10.	その他	19	
	無回答	14	

図 29 知財部へのデメリット（課題・懸念）についての質問票回答（複数回答可）（問 C4）（n=330）

（ⅳ） 知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み

① 兼業・副業を認めやすい知財業務及びその理由

回答企業においてどのような業務を行っている知財人材であれば兼業・副業を認めやすいかについての調査結果を以下に示す。調査結果から、「知財教育」や「先行文献調査」を実施している知財人材については、兼業・副業を認めやすいと考える企業が多くあることが分かった。



1.	統括マネジメント	36	
2.	知財戦略・企画	67	
3.	特許出願・権利化	70	
4.	意匠出願・権利化	35	
5.	商標出願・権利化	48	
6.	先行文献調査	150	
7.	契約・ライセンス	48	
8.	模倣品対策・訴訟	27	
9.	知財教育	187	
10.	知財管理業務	107	
11.	その他	51	
	無回答	25	

図 30 兼業・副業を認めやすい知財業務についての質問票回答（複数回答可）（問 D1）（n=330）

1. 他社での業務経験が本業へ活かしやすい	129
2. 利益相反が生じにくい	135
3. 情報コンタミが生じにくい	125
4. 業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	83
5. その他	49
無回答	31

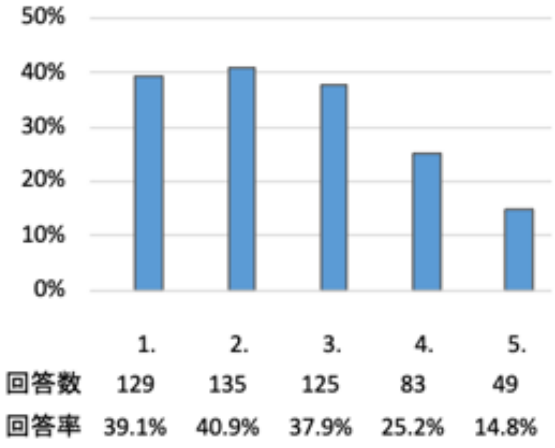


図 31 兼業・副業を認めやすい知財業務を選択した理由についての質問票回答（複数回答可）（問 D2）（n=330）

② 兼業・副業の促進のために望ましい仕組み

兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みについての調査結果を以下に示す。調査結果から、「所属企業の社内規定や社内ガイドラインの整備」、「所属企業の人事制度の

見直し」、「トップダウンによる指示」であると回答する企業が多くあることが分かった。

1. トップダウンによる指示	133
2. 従業員の意識改革	65
3. 本業の労働時間の削減	75
4. 所属企業の人事制度の見直し	164
5. 公的機関のガイドライン	88
6. 所属企業の社内規定や社内ガイドラインの整備	188
7. マッチングシステム	51
8. その他	22
無回答	13

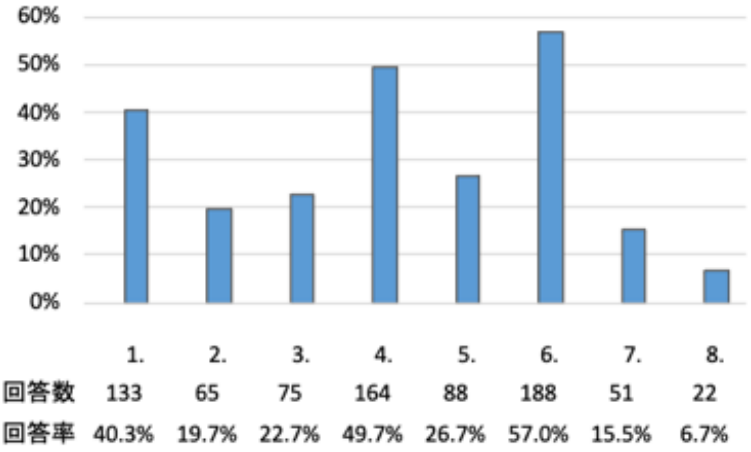


図 32 兼業・副業の促進のために望ましい仕組みについての質問票回答（複数回答可）（問 D3）（n=330）

（ｖ） 兼業・副業に関する意見

知財部に対するアンケート調査において、兼業・副業に関するその他の意見（兼業・副業を促進に資すると考える仕組み、アンケート全体に関するコメント等）として挙げられた自由記載の回答のうち、着目すべきものを以下に示す。

① 仕組み等について

【ガイドライン】

・大まかなガイドラインを国・政府に示していただき、その範囲内で各個人が自己責任で判断する。その内容を所属企業側が了承し、かつ兼業ないし副業を行うものが自己責任で各々の業の業務目標を達成できればよいのではないか（良い結果となるかどうかはあくまでも自己責任)。

【マッチングシステム】

・知財職は営業職などと比べて人口が少なく、求人をする側・求職する側の双方にとってマッチングが難しい。兼業・副業になると、さらにマッチングが難しいため、人材マッチングサイトの設立など、必要な人材が確保できるシステムを構築し、特許庁などの公的機関が利用を推進していただくのが望ましい。

【企業側の関与】

・主・副業の企業間に何らかの取り決め（業務時間（業務量）の制限等）があった方が、

労働者は働きやすいかと（職場の他の人も）思う。また、兼業・副業されると職場の他の人は必然的に何らかの悪影響を受けるので、その対策は重要である。

【人事制度】

・企業で担当すべき領域を明確にすべき（日本企業は業務範囲が不明確なところが多すぎる)。ジョブ採用することで、どの企業においても働ける（兼業できる)。しかもスキルを様々な企業で活用でき、一企業で眠らせることなく社会貢献することができる。

② 兼業・副業の課題・懸念について

【知財業務を兼業・副業とすることのリスク】

・兼業・副業を許可し人材を出す又は受け入れる可能性があるものは、業務範囲が明確な明細書作成業務、サーチャー、知財教育研修の講師あたりで、マネジメントは技術漏えいの可能性があって難しいと考える。また、兼業・副業者に対して要求するスキルは企業ごとに幅が大きいためマッチングが難しい。一般に認知された資格が必要と思うが、現状の知財管理士の一般認知はそれほど高くない。

【情報漏えい】

・知財人材の活用となるとやはり知財の専門性を用いた兼業・副業になると思われ、それ以外の専門性を用いた兼業・副業は問題ないと思うが、知財専門性を活かした兼業・副業だと例え業種が異なるとしても情報漏えいやコンタミ等の問題が否めない。

（2） アンケート調査の結果（知財部員）

（ⅰ） 回収結果と回答者の内訳

アンケート票を送付した企業 1,300 者を通じて選定を依頼した知財部員 3,130 者のうち、1,143 者の知財部員より回答を得た（回収率 36.5%)。

① 業種

回答者の所属企業の業種の調査結果を以下に示す。

1. IT・通信	50
2. 機械・ロボット	117
3. 自動車	116
4. 電機・精密	210
5. 医療・製薬・バイオ	97
6. 素材・化学	307
7. インフラ	52
8. サービス	25
9. その他	169
無回答	0

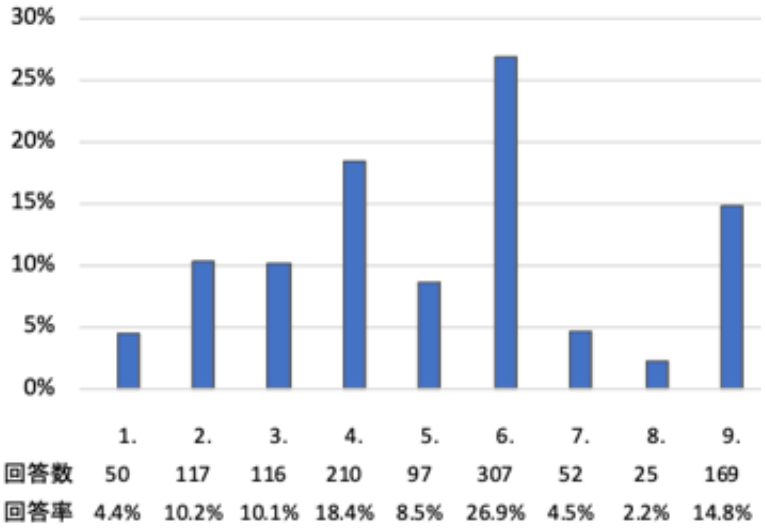


図 33 回答者の所属企業の業種についての質問票回答（問 A1）（n=1,143）

② 年齢層、役職、経験した知財業務

回答者の年齢層、役職、経験した知財業務の調査結果を以下に示す。

	回答数
1. 35歳以下	238
2. 36歳以上、49歳以下	476
3. 50歳以上	421
無回答	8

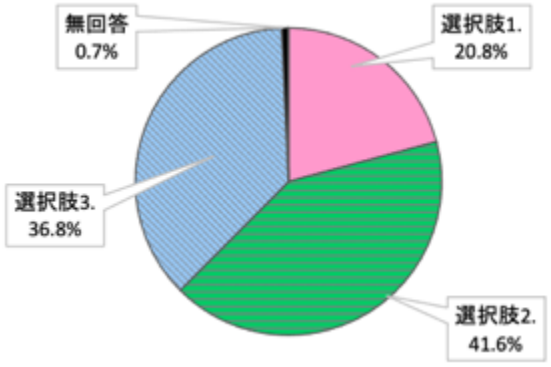


図 34 回答者の年齢層についての質問票回答（問 A5）（n=1,143）

	回答数
1. 管理職クラス	426
2. 管理職補佐クラス	193
3. 担当者クラス	519
無回答	5

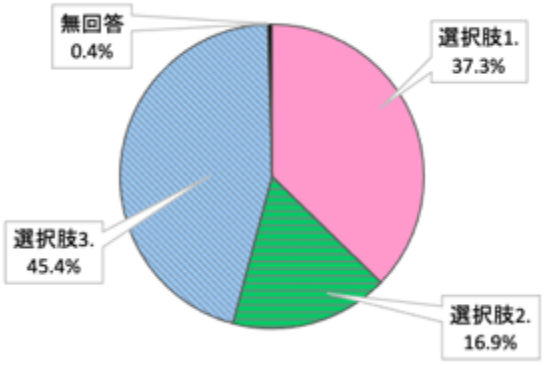


図 35 回答者の役職についての質問票回答（問 A7）（n=1,143）

回答者の経験した知財業務の調査結果を以下に示す。

1. 統括マネジメント	186
2. 知財戦略・企画	568
3. 特許出願・権利化	978
4. 意匠出願・権利化	412
5. 商標出願・権利化	455
6. 先行文献調査	865
7. 契約・ライセンス	675
8. 模倣品対策・訴訟	288
9. 知財教育	829
10. 知財管理業務	772
11. その他	11
無回答	7

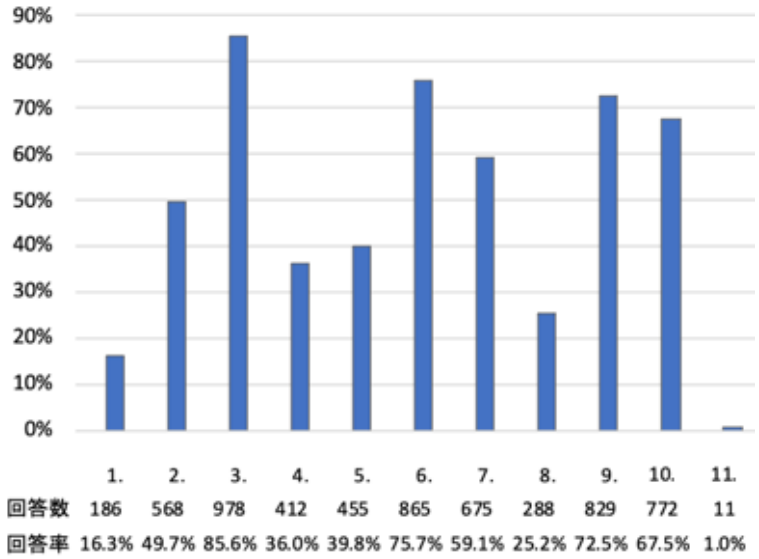


図 36 回答者の経験した知財業務についての質問票回答（複数回答可）（問 A9）（n=1,143）

（ⅱ） 知財部員による兼業・副業の実態

① 兼業・副業の経験と関心

回答者の兼業・副業の経験と関心の調査結果を以下に示す。調査結果から、調査時点において兼業・副業を実施している者はごく少数であるが、兼業・副業に関心がある者は全体の約半数を占めることが分かった。

	回答数
1. 実施している	37
2. 実施していない	563
3. 関心はない	533
無回答	10

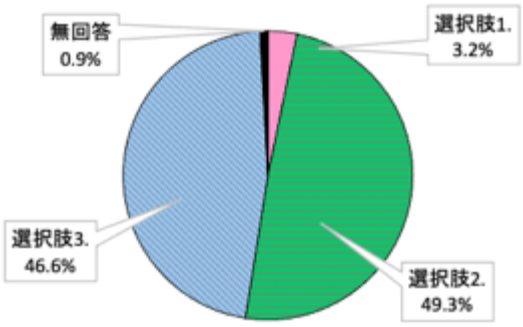


図 37 回答者の兼業・副業の経験と関心についての質問票回答[55]（問 C1）（n=1,143）

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答し

[55] 問 C1 の選択肢
1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）
2. 関心はあるが実施していない
3. 関心はない

た者に対して、兼業・副業に割く概ねの時間について調査した結果を以下に示す。調査結果から、兼業・副業に割く概ねの時間は「週 5 時間未満」と回答した者が最も多かった。

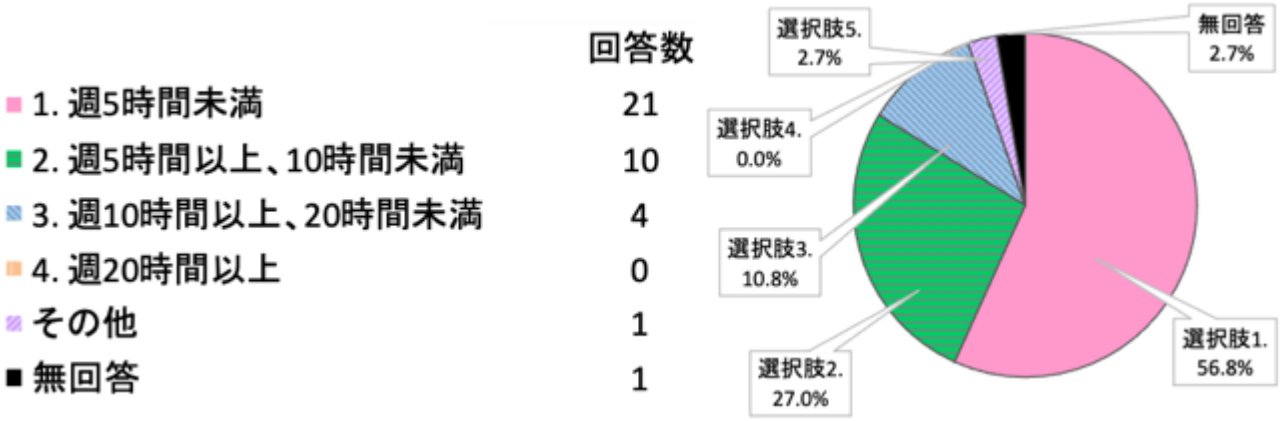
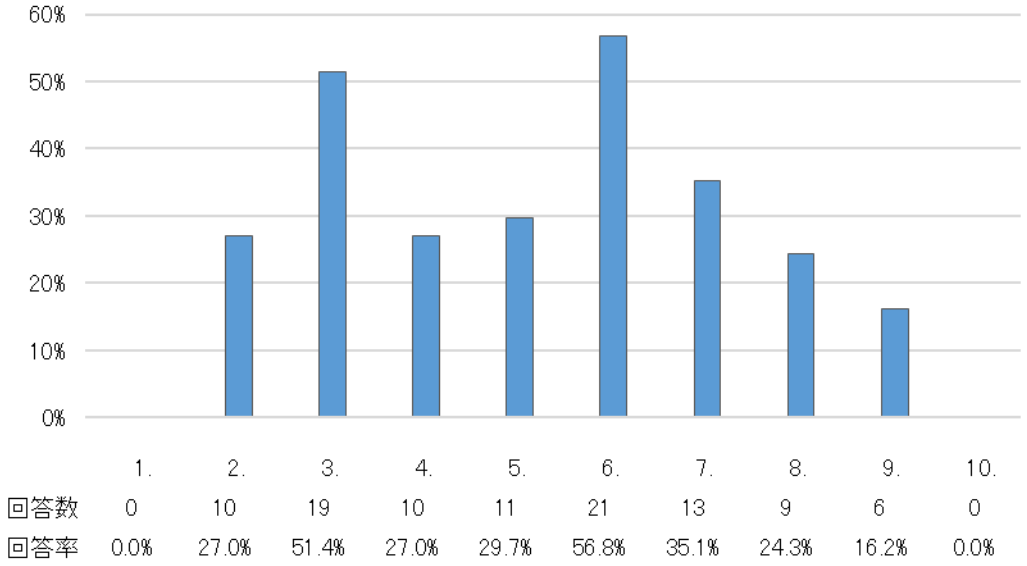


図 38 回答者が兼業・副業に割く概ねの時間についての質問票回答（問 C9）（n=37）

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、兼業・副業の実施理由について調査した結果を以下に示す。調査結果から、「所得増のため」、「社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため」との理由が多いことが分かった。

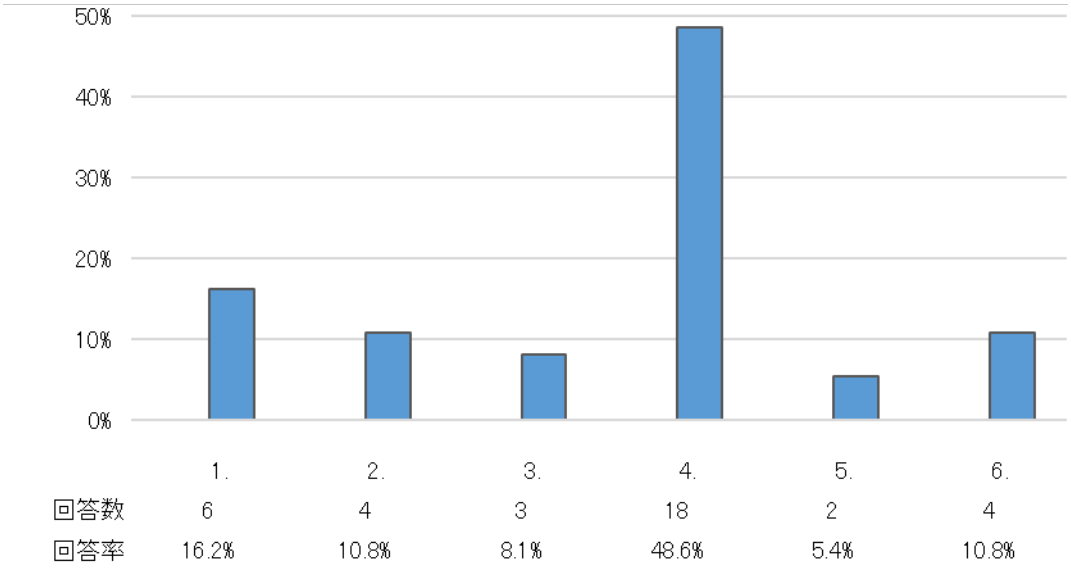


1. 所属企業が奨励しているから 0
2. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため 10
3. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため 19
4. キャリアアップのため 10
5. セカンドキャリアの準備のため 11
6. 所得増のため 21
7. 人脈形成のため 13
8. 社会貢献のため 9
9. 家族や知人への協力のため 6
10. その他 0

無回答 0

図 39 回答者の兼業・副業の実施理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C2）（n=37）

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、兼業・副業の受入れ先を見出した経緯について調査した結果を以下に示す。調査結果から、「家族や知人からの依頼や誘い」が最も多いことが分かった。

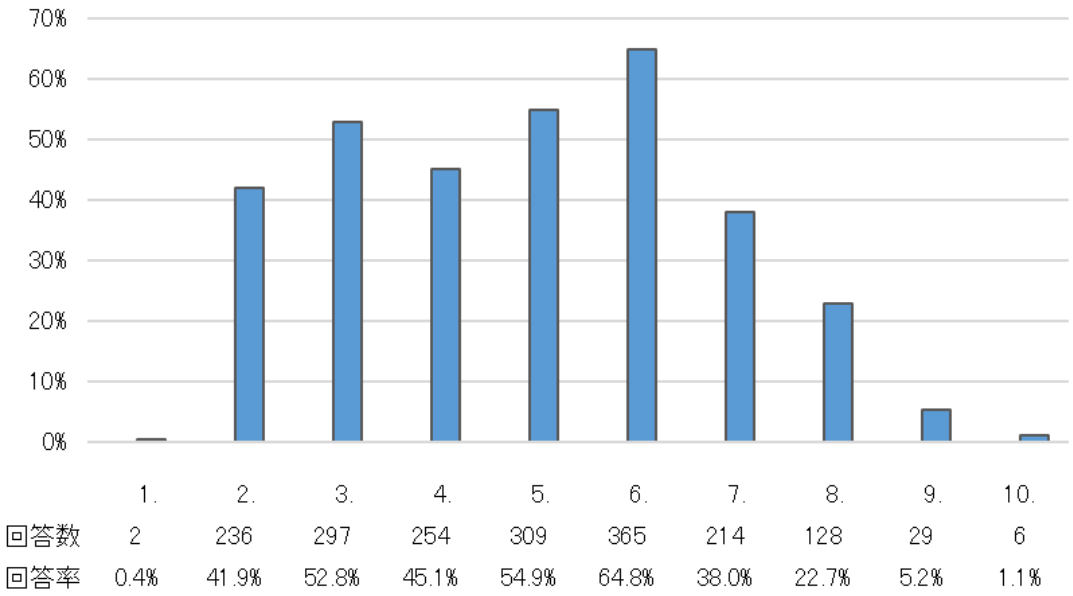


1. 本業との繋がり	6	5. 自らが起業した先に兼業・副業している（していた）	2
2. ウェブサイト等を通した貴方からの直接の申し出	4	6. その他	4
3. 紹介業者等からの紹介	3	無回答	2
4. 家族や知人からの依頼や誘い	18		

図 40 回答者が兼業・副業の受け入れ先を見出した経緯についての質問票回答（複数回答可）（問 C3）（n=37）

（参考３）　兼業・副業に関心がある理由

上記質問において兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、兼業・副業に関心がある理由について調査した結果を以下に示す。調査結果から、「所得増のため」、「セカンドキャリアの準備のため」、「社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため」との理由で兼業・副業に関心がある者が多いことが分かった。

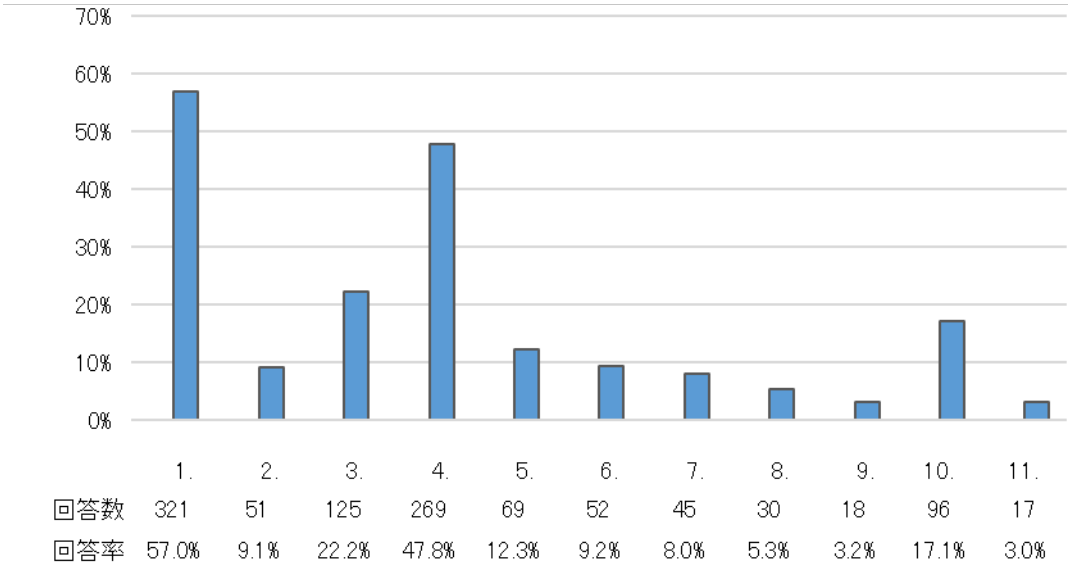


1.	所属企業が奨励しているから	2	
2.	社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため	236	
3.	社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため	297	
4.	キャリアアップのため	254	
5.	セカンドキャリアの準備のため	309	
6.	所得増のため	365	
7.	人脈形成のため	214	
8.	社会貢献のため	128	
9.	家族や知人への協力のため	29	
10.	その他	6	
	無回答	1	

図 41 回答者が兼業・副業に関心がある理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C13）（n=563）

（参考４）兼業・副業を実施していない理由

上記質問において兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、兼業・副業を実施していない理由を調査した結果を以下に示す。調査結果から、兼業・副業を実施していない理由として「所属企業が認めていない」が最も多いことが分かった。

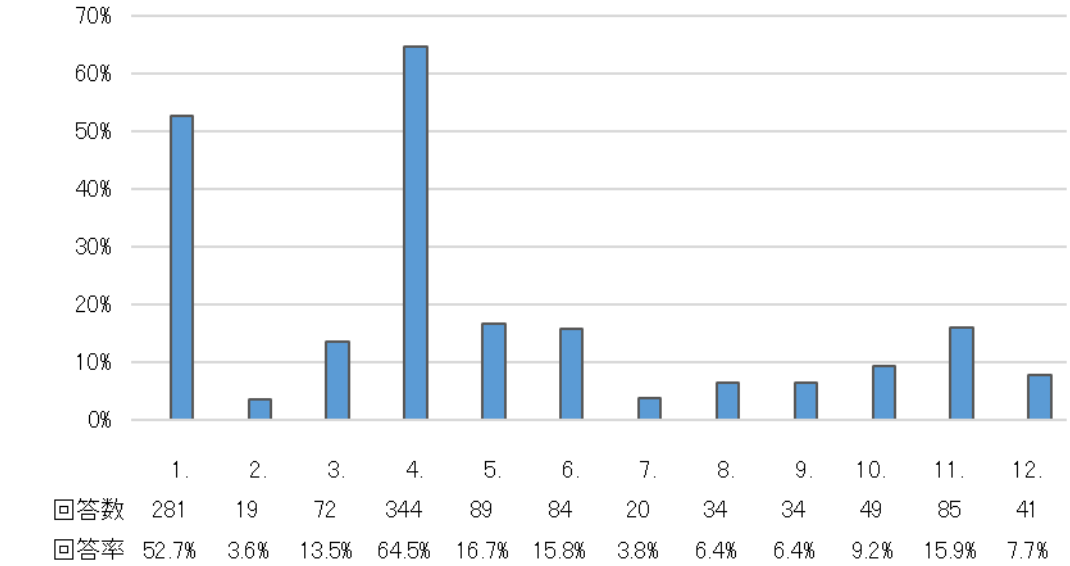


1.	所属企業が認めていない	321	7. 人事評価の低下を懸念している	45
2.	所属企業の許可条件が厳しい	51	8. 同僚等の業務の負荷が増える	30
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	9. 情報管理に自信がない	18
4.	時間的余裕がない	269	10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96
5.	能力に自信がない	69	11. その他	17
6.	タスク管理が困難である	52	無回答	1

図 42 回答者が兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C14）（n=563）

（参考５）兼業・副業に関心がない理由

上記質問において兼業・副業に関心はないと回答した者に対して、兼業・副業に関心がない理由について調査した結果を以下に示す。



1.	所属企業が認めていない	281	
2.	所属企業の許可条件が厳しい	19	
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	72	
4.	時間的余裕がない	344	
5.	能力に自信がない	89	
6.	タスク管理が困難である	84	
7.	人事評価の低下を懸念している	20	
8.	同僚等の業務の負荷が増える	34	
9.	情報管理に自信がない	34	
10.	受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	49	
11.	兼業・副業を実施することで得られるメリットがない	85	
12.	その他	41	
無回答		4	

図 43 回答者が兼業・副業に関心がない理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C19）（n=533）

② 兼業・副業の手続き、兼業・副業の形態や業種等

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、兼業・副業を実施する際の所属企業での手続きについて調査した結果を以下に示す。

1.	申請書を提出して許可を受ける	21
2.	守秘義務や利益相反に関する契約書または誓約書等に署名する	6
3.	労働時間を報告する、または、通算労働時間の管理を受ける	5
4.	兼業・副業の実施状況を定期的に報告する	3
5.	兼業・副業の実施について社内に公表される	1
6.	その他	9
無回答		3

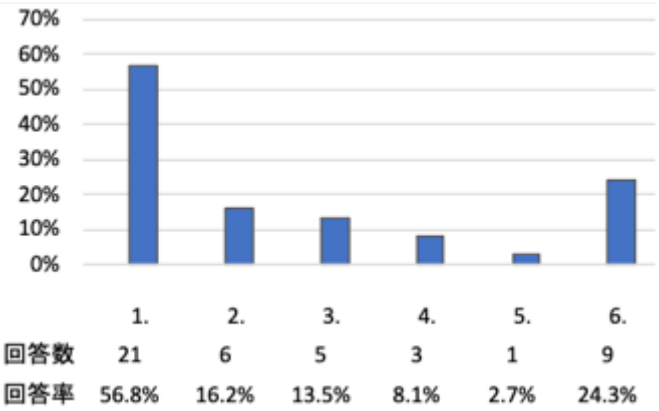


図 44 回答者が兼業・副業を実施する際の所属企業での手続きについての質問票回答（複数回答可）（問 C12）（n=37）

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、兼業・副業の形態について調査した結果を以下に示す。

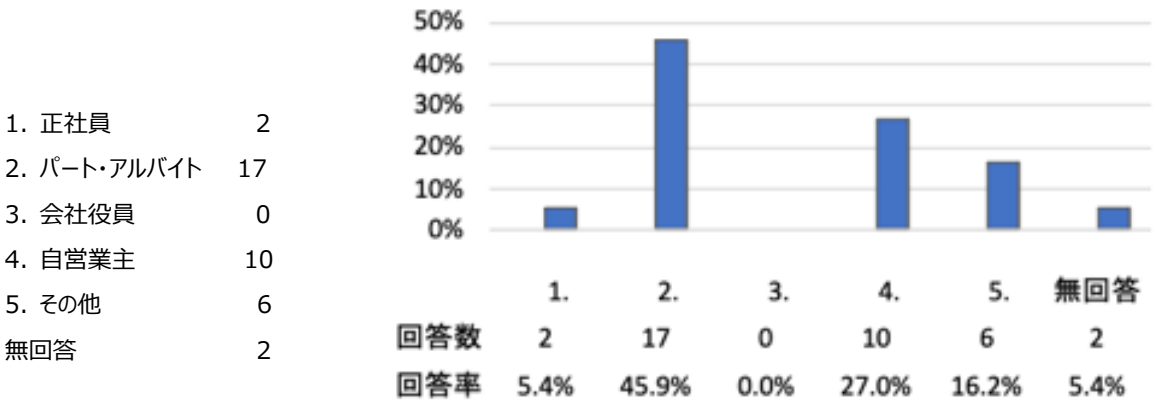


図 45 回答者の兼業・副業の形態についての質問票回答（複数回答可）
（問 C4）（n=37）

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、兼業・副業の業種及び組織形態について調査した結果を以下に示す。

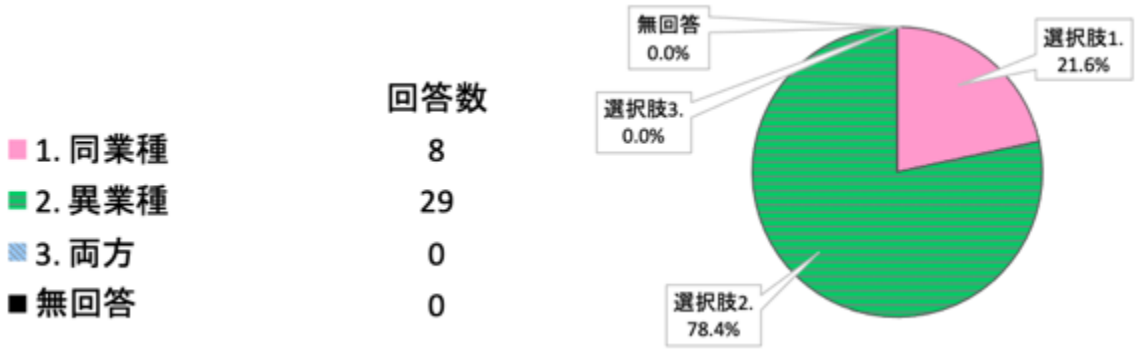


図 46 回答者の兼業・副業の業種についての質問票回答（問 C5）（n=37）

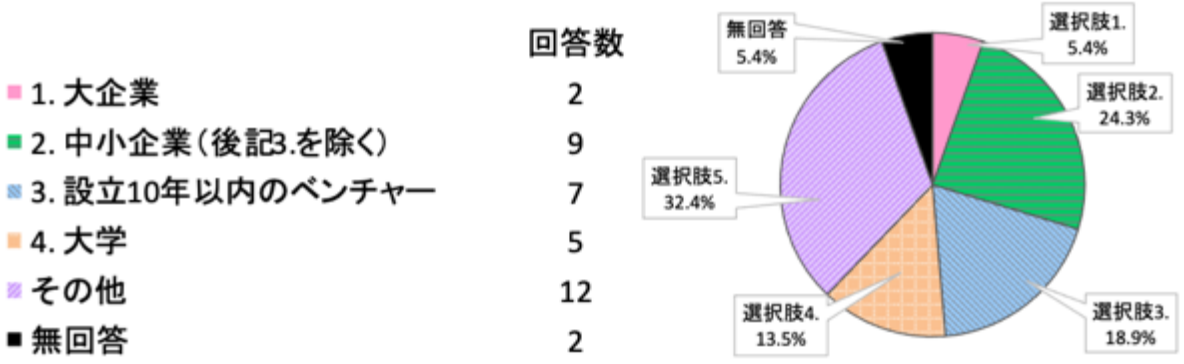


図 47 回答者の兼業・副業先企業等の組織形態についての質問票回答
（問 C6）（n=37）

③　兼業・副業の職種

上記質問において兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）と回答した者に対して、実施している（あるいは実施していた）兼業・副業の職種について調査した結果を以下に示す。調査結果から、実施している（あるいは実施していた）兼業・副業の職種は「知的財産」に関するものが最も多いことが分かった。なお、「その他」の回答の内訳は、「WEB サイト運営」、「イベント関連」、「語学（英語、中国語等）関連」、「講師」、「塾の講師」、「不動産関連」、「薬剤師」等であった。

1. 経営企画	2
2. 総務・人事	0
3. 財務・会計	0
4. 法務（後記 5.を除く）	0
5. 知的財産	18
6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）	3
7. 広報・IR（Investor Relations）	0
8. その他	14
無回答	4

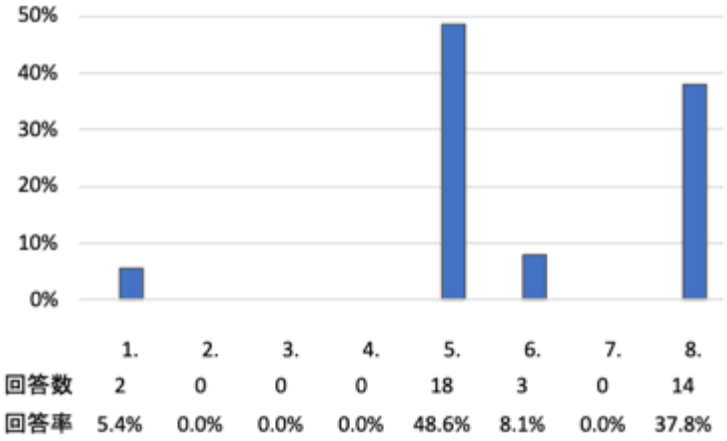


図 48 回答者の兼業・副業の職種についての質問票回答（複数回答可）
（問 C7）（n=37）

上記質問で実施している（あるいは過去に実施していた）兼業・副業の職種として「知的財産」と回答した者に対して、具体的な知財業務の種類について調査した結果を以下に示す。

1. 統括マネジメント	0
2. 知財戦略・企画	2
3. 特許出願・権利化	6
4. 意匠出願・権利化	2
5. 商標出願・権利化	3
6. 先行文献調査	4
7. 契約・ライセンス	0
8. 模倣品対策・訴訟	0
9. 知財教育	10
10. 知財管理業務	0
11. その他	0
無回答	1

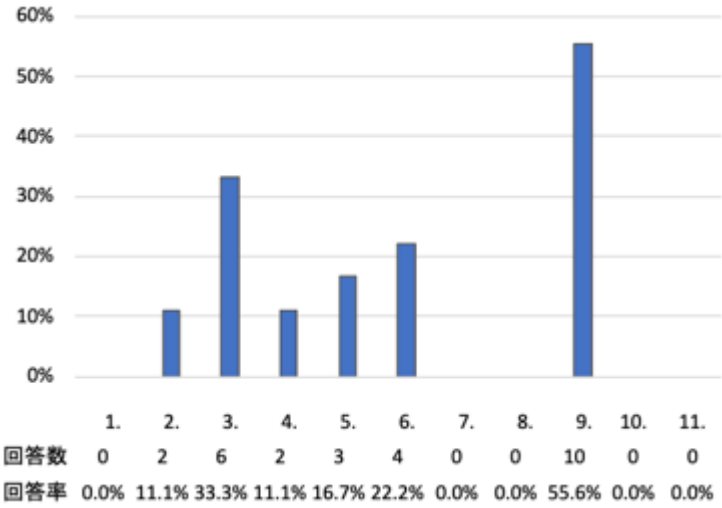


図 49 回答者の兼業・副業の知財業務についての質問票回答（複数回答可）
（問 C8）（n=18）

（参考６）

上記質問において兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、実施したい兼業・副業の業種についての調査結果を以下に示す。

	回答数
1. 同業種	105
2. 異業種	215
3. 両方	243
無回答	0

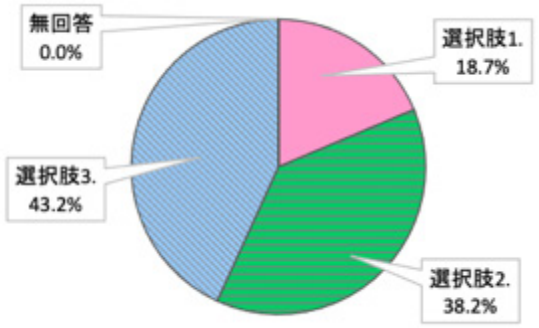


図 50 回答者が実施したい兼業・副業の業種についての質問票回答（問 C15）（n=563）

（参考７）実施したい兼業・副業の企業等の組織形態

上記質問において兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、兼業・副業を実施したい組織形態について調査した結果を以下に示す。

1. 大企業	19
2. 中小企業（後記 3.を除く）	59
3. 設立 10 年以内のベンチャー	79
4. 大学	32
5. どこでも良い	333
6. その他	38
無回答	3

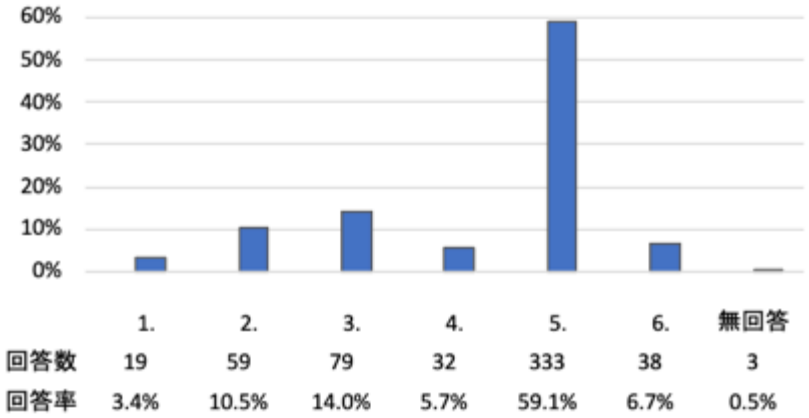


図 51 回答者が実施したい兼業・副業の企業等の組織形態についての質問票回答（問 C16）（n=563）

（参考８）実施したい兼業・副業の職種

上記質問において兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、実施したい兼業・副業の職種について調査した結果を以下に示す。調査結果から、実施したい兼業・副業の職種のうち最も多いものは「知的財産」であった。また、「研究開発・エンジニア」や「法務」、「経営企画」との回答も一定数あった。

1. 経営企画	95
2. 総務・人事	40
3. 財務・会計	36
4. 法務（後記 5.を除く）	95
5. 知的財産	398
6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）	148
7. 広報・IR（Investor Relations）	51
8. その他	44
無回答	49

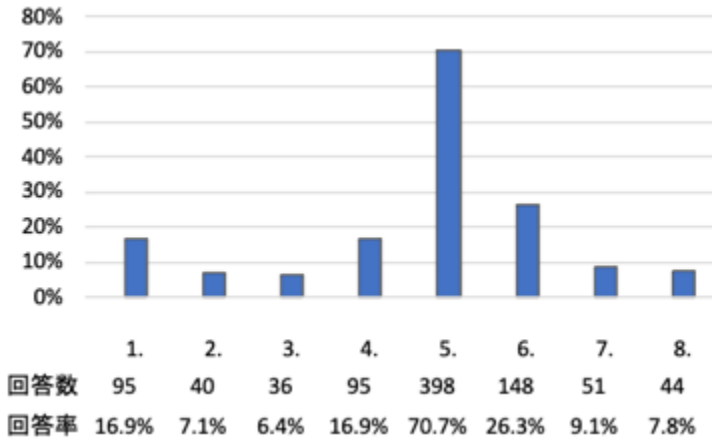
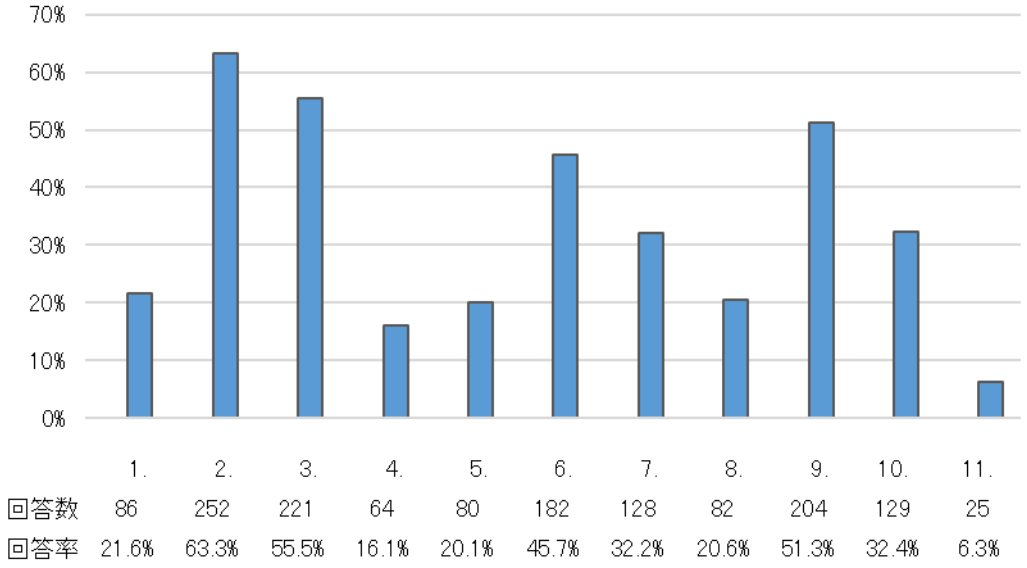


図 52 回答者が実施したい兼業・副業の職種についての質問票回答（複数回答可）（問 C17）（n=563）

また、上記質問で実施したい兼業・副業の職種として「知的財産」と回答した者に対して、具体的な知財業務の種類について調査した結果を以下に示す。調査結果から、「知財戦略・企画」、「特許出願・権利化」、「知財教育」に関する知財業務を兼業・副業で実施したいと考える者が多いことが分かった。



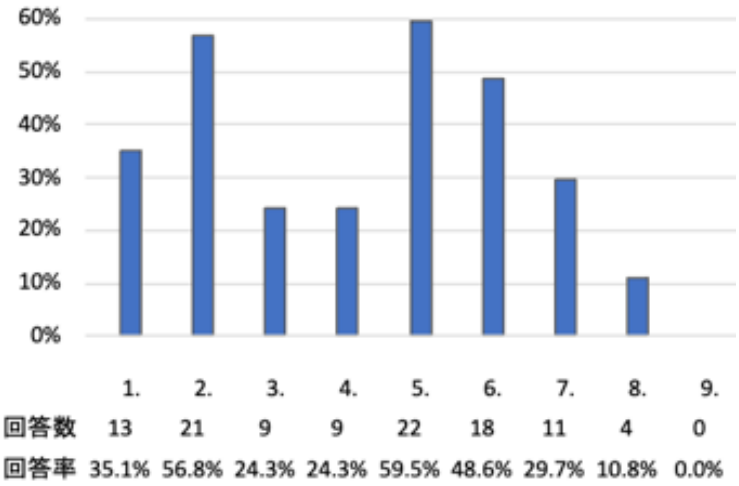
1. 統括マネジメント	86
2. 知財戦略・企画	252
3. 特許出願・権利化	221
4. 意匠出願・権利化	64
5. 商標出願・権利化	80
6. 先行文献調査	182
7. 契約・ライセンス	128
8. 模倣品対策・訴訟	82
9. 知財教育	204
10. 知財管理業務	129
11. その他	25
無回答	1

図 53 回答者が実施したい兼業・副業の知財業務についての質問票回答（複数回答可）（問 C18）（n=398）

（iii）　兼業・副業に期待されるメリット・デメリット

① 知財人材にとってのメリット・デメリット

兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）知財人材に対して、兼業・副業に期待するメリット（期待・効果）、デメリット（課題・懸念）について調査した結果を以下に示す。



1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元	13	4. セカンドキャリアの準備	9
2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元	21	5. 所得増	22
3. キャリアアップ	9	6. 人脈形成	18
		7. 社会貢献	11
		8. 家族や知人への貢献	4
		9. その他	0
		無回答	0

図 54 回答者の実施している兼業・副業によるメリットについての質問票回答（複数回答可）（問 C10）（n=37）

1. 就業時間の増加	22
2. タスク管理の困難さ	4
3. 本業のパフォーマンスの低下	1
4. 人事評価の低下	2
5. 同僚等の業務負荷増	0
6. 情報管理のリスク増	2
7. その他	6
無回答	6

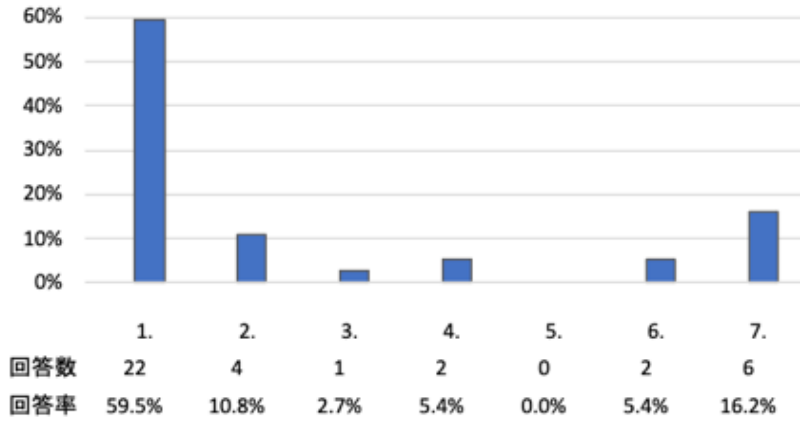
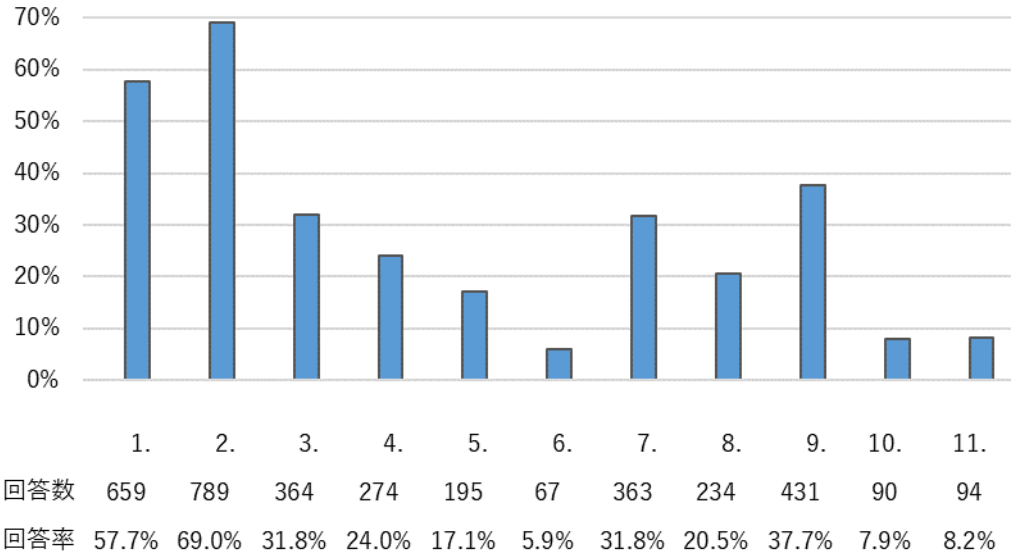


図 55 回答者の実施している兼業・副業によるデメリットについての質問票回答（複数回答可）（問 C11）（n=37）

② 所属企業へのメリット・デメリット

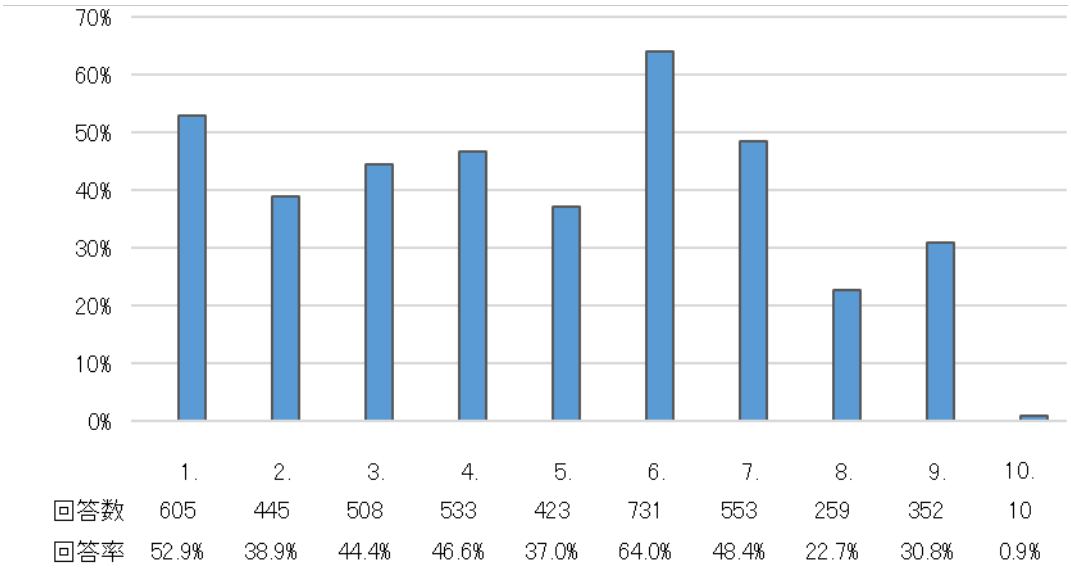
知財人材が考える、知財人材による兼業・副業が所属企業に対して与えるメリットについての調査結果を以下に示す。調査結果から、「社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元」、「社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元」を所属企業に対するメリットとして考えている者が多いことが分かった。



1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元	659
2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元	789
3. 知財人材の自律性・自主性の促進	364
4. 将来に向けた事業機会の獲得※	274
5. オープンイノベーション戦略の促進	195
6. 生産性向上	67
7. 社員のモチベーションの向上	363
8. 人材確保・流出防止	234
9. シニア世代のセカンドキャリア開拓の支援	431
10. わからない	90
11. その他	94
無回答	15

図 56 兼業・副業する知財人材が所属企業に対して与えると思われるメリットについての質問票回答（複数回答可）（問 D1）（n=1,143）

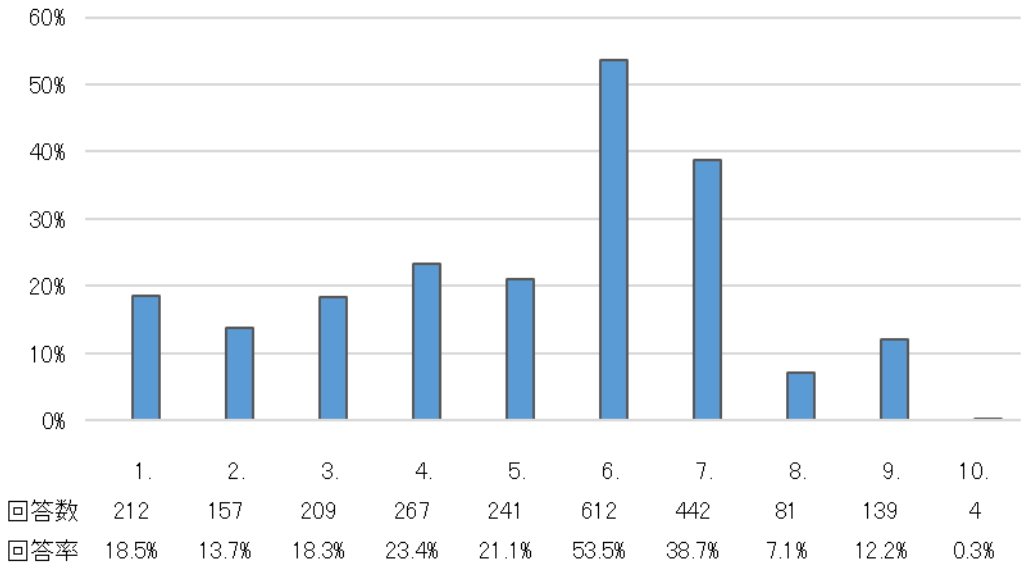
知財人材が考える、知財人材による兼業・副業が所属企業に対して与えるデメリットについての調査結果を以下に示す。



1. 就業時間の把握・管理	605
2. 健康管理	445
3. 職務専念	508
4. 人材流出	533
5. 競業避止・利益相反	423
6. 情報漏えい	731
7. 情報コンタミ	553
8. 人事評価の難しさ	259
9. 兼業・副業していない社員との業務分担	352
10. その他	10
無回答	19

図 57 兼業・副業する知財人材が所属企業に対して与えると思われるデメリットについての質問票回答（複数回答可）（問 D2）（n=1,143）

同様に、知財人材が考える、知財人材による兼業・副業が特に所属企業の知財部に対して与えるデメリットについての調査結果を以下に示す。調査結果から、「情報漏えい」を所属企業に対するデメリットとして考えている者が多いことが分かった。



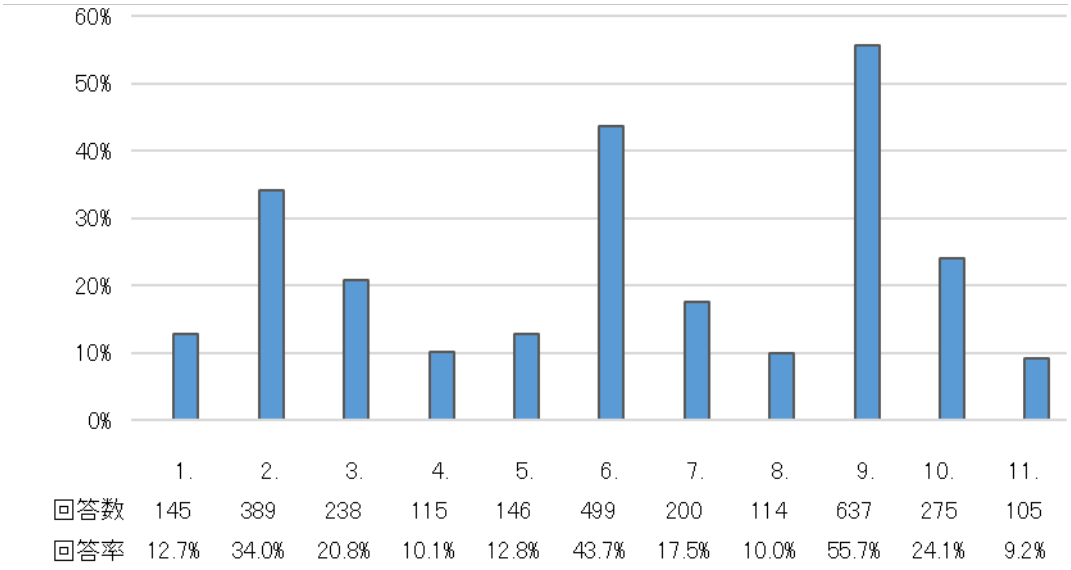
1.	就業時間の把握・管理	212	
2.	健康管理	157	
3.	職務専念	209	
4.	人材流出	267	
5.	競業避止・利益相反	241	
6.	情報漏えい	612	
7.	情報コンタミ	442	
8.	人事評価の難しさ	81	
9.	兼業・副業していない社員との業務分担	139	
10.	その他	4	
	無回答	48	

図 58 兼業・副業する知財人材が所属企業に対して与えると思われるデメリットについての質問票回答（複数回答可）（問 D3）（n=1,143）

（ⅳ） 知財部員の兼業・副業を促進するための仕組み

① 兼業・副業が有効に機能すると思われる知財業務及びその理由

知財人材が考える、兼業・副業が有効に機能すると思われる知財業務及びその理由の調査結果を以下に示す。調査結果から、「知財教育」、「先行文献調査」、「知財戦略・企画」が兼業・副業が有効に機能すると思われる知財業務であると考える者が多いことが分かった。



1.	統括マネジメント	145	
2.	知財戦略・企画	389	
3.	特許出願・権利化	238	
4.	意匠出願・権利化	115	
5.	商標出願・権利化	146	
6.	先行文献調査	499	
7.	契約・ライセンス	200	
8.	模倣品対策・訴訟	114	
9.	知財教育	637	
10.	知財管理業務	275	
11.	その他	105	
無回答		47	

図 59 兼業、副業が有効に機能すると思われる知財業務についての質問票回答（複数回答可）（問 E1）（n=1,143）

1. 他社での業務経験が本業へ活かしやすい	634
2. 利益相反が生じにくい	343
3. 情報コンタミが生じにくい	291
4. 業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	294
5. その他	41
無回答	54

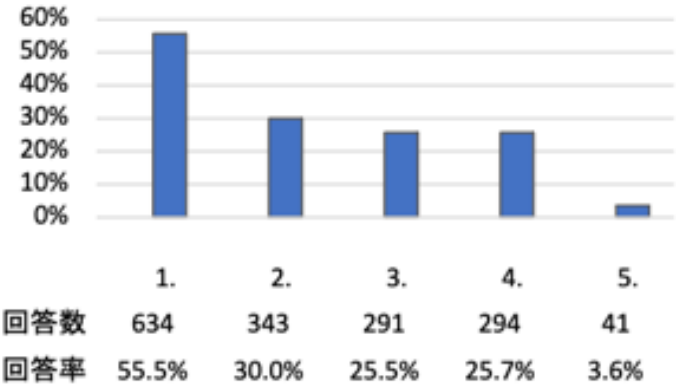


図 60 兼業・副業が有効に機能すると思われる知財業務を選択した理由についての質問票回答（複数回答可）（問 E2）（n=1,143）

② 兼業・副業の促進のために望ましい仕組み

知財人材が考える、兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みの調査結果を以下に示す。調査結果から、「所属企業の社内規定や社内ガイドラインの整備」、「所属企業

の人事制度の見直し」、「トップダウンによる指示」が兼業・副業促進に資すると考える者が多いことが分かった。

1. トップダウンによる指示	443
2. 従業員の意識改革	306
3. 本業の労働時間の削減	335
4. 所属企業の人事制度の見直し	540
5. 公的機関のガイドライン	357
6. 所属企業の社内規定やガイドラインの整備	643
7. マッチングシステム	327
8. その他	94
無回答	25

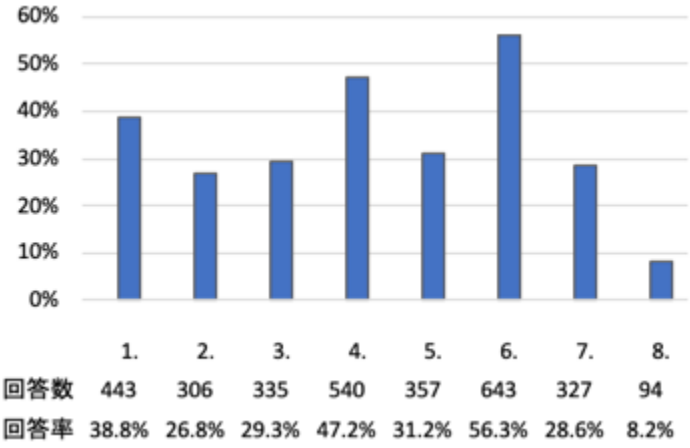
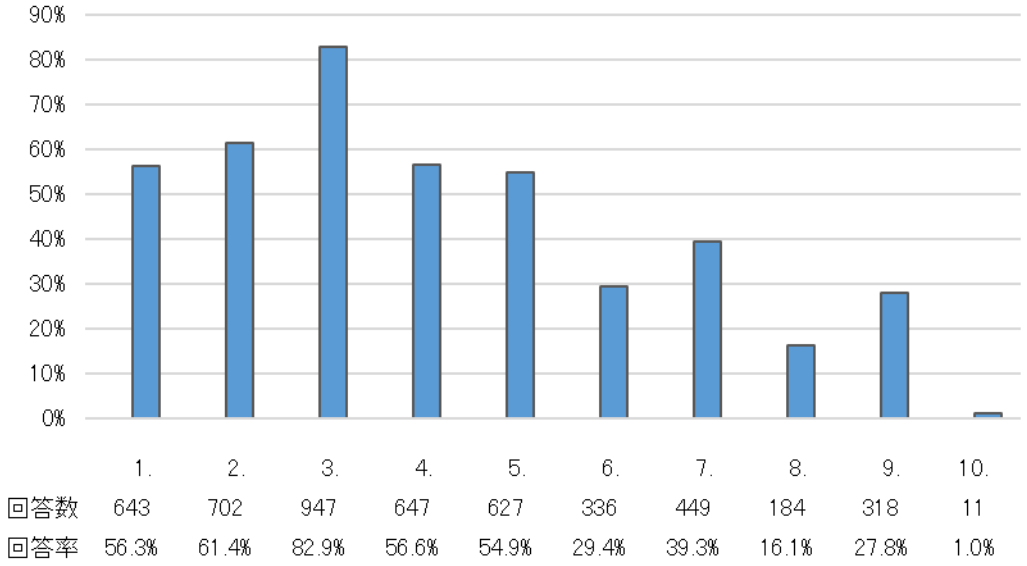


図 61 兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みについての質問票回答（複数回答可）（問 E3）（n=1,143）

知財人材が考える、兼業・副業の社内規定やガイドラインの整備で必須と思われる項目や内容の調査結果を以下に示す。調査結果から、社内規定やガイドラインの必須項目として「守秘義務」が最も多く回答されたことが分かった。



1. 事前の届出または承認	643
2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと	702
3. 守秘義務	947
4. 競業避止・利益相反	647
5. 情報コンタミ	627
6. 人事評価	336
7. 労働時間管理	449
8. 定期的な上司への報告義務	184
9. 兼業・副業に割く時間の上限	318
10. その他	11
無回答	27

図 62 兼業、副業の社内規定やガイドラインの整備で必須と思われる項目や内容についての質問票回答（複数回答可）（問 E4）（n=1,143）

（ｖ）　兼業・副業に関する意見

知財部員に対するアンケート調査において、兼業・副業に関するその他の意見（兼業・副業を促進に資すると考える仕組み、アンケート全体に関するコメント等）として挙げられた自由記載の回答のうち、着目すべきものを以下に示す。

①　仕組み等について

【マッチング】

・自分で副業先を探して…となると、地方ではハードルが高く感じます。アルバイト感覚で気軽に行える知財関連の仕事があれば、副業として特許調査や出願などを行えるようになるかもしれない。大手の調査会社や特許事務所などが窓口となるのが現実的な方法なのではないか。
・相手先がどのような兼業・副業においてどのような人材（スペック）を希望しているか情報が無い。兼業・副業先とのマッチングの仕組みが無く、検討する機会が無い。

【企業側の関与】

・本業会社と兼業会社と本人の間で適切な契約書雛型を使用してスムーズに契約締結が行われ、本人の手続き的な負担が軽減されると良い。各社にそのような手続きをサポートする専門部門が設立されると良い。

【人事制度】

・特に、本業において、本人に期待する役割と課題達成基準を、適正に設定できるかが重要な要素になると考えている。

【若手人材の活用】

・知的財産業務は専門性を問われるというイメージがかなり強く実際に経験を積んだ方が多い。そこで、若手部員が気兼ねなく利用できるよう経験年数を狭めた範囲の募集枠等を作り、相当な業務内容を与えられるような制度にしてみてはどうか。

②　兼業・副業の課題・懸念について

【知財業務】

・秘密事項を多く扱う部署に属する社員にとって、大学の講師等を除いて兼業・副業の機会はないように思われる。

【情報漏えい】

・知財関連の業務は、本業企業、副業企業の技術の中核に触れる機会が多いため、これらの技術漏えいを防止する法整備を新たに行う必要があると考えています。また、副業を行う従業員にとっても、判断が難しい状況が生じるため、現在の不正競争防止法の規定とは別に法整備が必要と考える（弁理士とは別に、守秘義務を法的に課している資格を整備することも含む)。

（3） 小括

知財部員向けのアンケート調査から明らかになった、兼業・副業を実施している知財部員の割合は全体の 3.2%であり、企業に所属する知財人材において兼業・副業が広く実施されているとはいえない状況にある。他方、兼業・副業に関心がある知財人材は全体の49.3%を占め、企業に所属する知財人材の約半数が兼業・副業に関心を示していることが分かった（図 37 を参照。)。

また、同アンケート調査において、兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した者に対して、兼業・副業を実施していない理由を尋ねたところ「所属企業が認めていない」との回答が最も多かった（図 42 を参照。)。したがって、知財人材による兼業・副業が促進されるためには、まず、知財人材の所属企業により兼業・副業が認められることが不可欠である。

知財人材に限らない一般論として、企業が社員に兼業・副業を認めない理由や、社員の兼業・副業に対して抱いているデメリット（課題・懸念等）については前章に挙げたとおりであるが、本調査研究における知財部に対するアンケート調査では、知財人材による兼業・副業が所属企業の知財部に与えると思われるデメリットとして、「情報漏えい」や「情報コンタミ」を懸念する回答が多くあった（図 29 を参照。)。これらの懸念は、上記の一般論としての兼業・副業のデメリットとして多くの企業から挙げられる懸念にも含まれているところ、企業が社員の兼業・副業一般に対して抱いている課題や懸念を低減・解消することは、知財人材の兼業・副業促進にも資するものと推察される。

また、上記の兼業・副業に関心はあるが実施していない知財人材が兼業・副業を実施していない理由には、「所属企業が認めていない」、「社内規定・社内ガイドラインが整備されていない」といった企業側の取組みが必要なものや、「時間的余裕がない」といった本業がおろそかになることへの懸念がうかがえる回答のほか、「受け入れ先の企業の見つけ方が分からない」という、知財人材と受入側とのマッチングに関する課題についても比較的多くの回答がなされた。

前章に挙げたようにスタートアップや大学において知財の専門的スキルや就業経験を

有する者による知財面の支援のニーズは存在するものの、知財人材の兼業・副業事例に関する情報は多くない。容易にアクセスし活用できる情報が多くあれば、知財人材が兼業・副業の実施に踏み出す後押しとなり得るため、兼業・副業を実施する知財人材の先行事例やマッチングに関する知見等が広く周知されれば、所属企業に容認されているものの兼業・副業の実施に至っていない知財人材も兼業・副業に取り組みやすくなることが期待される。

３．　国内ヒアリング調査

本調査では、公開情報調査やアンケート調査の結果の深掘りのため、国内企業の知財部、兼業・副業を実施している知財人材、兼業・副業の知財人材の受入れを希望している（既に受け入れている場合も含む）スタートアップ・大学等にヒアリング調査を実施した。

本章では、当該ヒアリング調査で得られた情報を、兼業・副業の実態・方針、兼業・副業により期待されるメリット・デメリット、知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みの観点で整理して報告する[56]。

ヒアリング調査の情報源をカッコ書きにて以下のように示す。
（Ａ社～Ｇ社）：兼業・副業を解禁している企業の知財部
（Ｈ氏～Ｎ氏）：兼業・副業を実施している知財人材
（Ｖ社、Ｗ社）：兼業・副業の知財人材の受入れを希望しているスタートアップ
（Ｘ大学、Ｙ大学）：兼業・副業の知財人材の受入れを希望している大学
（Ｚ社）：人材マッチングサービス事業者

（１）　兼業・副業を解禁している企業の知財部

（ｉ）　組織の方針・実態

兼業・副業を解禁している企業の知財部へのヒアリング調査で得られた情報のうち、当該知財部が所属する企業の兼業・副業の方針・実態に関するものを以下に示す。

①　兼業・副業の解禁のきっかけ

- 社員からの要望を受けて兼業・副業を解禁したという企業が複数あった。また、兼業・副業は、働き方改革の議論よりもかなり前から許容されていたという企業もあった。

（Ｂ社）
- 若手社員のプロジェクトにおいて、「社員の成長促進に向けた会社の支援」について提案があり、企業側からの答えとして兼業・副業の解禁をした。

[56] なお、本報告は、ヒアリング対象者から公開可能な情報として指定された情報のみにより構成されている。したがって、項目によっては、全ヒアリング対象者について網羅的な記載となっていないものもある。

（Ｅ社）

・　社員からの要望を受けて兼業・副業が解禁された。

（Ｆ社）

・　兼業・副業はかなり前から許容されていた。1 つの会社にとどまらずに、いろいろな経験をすることを良しとする風土が社内にある。

② 兼業・副業に関する社内規定やガイドライン、兼業・副業内容の報告等の仕組み

➢ 兼業・副業に関する社内規定・社内ガイドラインを設け、兼業・副業の申請手順や確認項目が確立されている企業が多かった。また、兼業・副業の申請状況・内容等に照らして、社内規定・社内ガイドラインを随時見直しているという企業もあった。 ➢ 兼業・副業先や業務内容等について事前報告を求める企業が多かった。また、業務内容については、兼業・副業開始後の定期報告を求めていない企業も一定数あった。 ➢ 申請・報告内容について、競業避止（利益相反）、自社の名誉・信用損失（公序良俗違反含む）の可能性等の観点で確認する企業が多かった。

（Ａ社）

・　兼業・副業については、競業禁止などの規定が設けられている社内ガイドラインがある。社員本人での判断が困難な、「兼業・副業先が反社会的勢力に該当しないか」、「兼業・副業内容が公序良俗に反しないか」といった点について、社内のコンプライアンスチームで確認をしている。兼業・副業先については事前報告が必要であるが、業務内容は報告不要である。また、初回の報告後は、人事部門等への定期的な報告は不要である。

（Ｂ社）

・　兼業・副業を希望する社員は自部門の上司との面談で了解をもらった後、人事部門に届出をする。相談を受けた部門長は、申請者の現在・将来の仕事量・負荷を加味して許可をしている。人事部門への届出は承認制で、自社の名誉や信用を損ない得る場合や社会通念上問題のあると考えられる業務等を除き、基本的には止められない。

　なお、兼業・副業の申請があった際は、自社の兼業・副業制度の趣旨（本人の成長促進等）を理解しているかも確認している。また、一定の社会人経験があれば、本業と兼業・副業のタスク管理にも比較的対応できると考えられるため、本人の社会人経験も参考指標の一つにしつつ、兼業・副業許容の妥当性を総合的に判断している。兼

業・副業の実施を認めなかった事例は今まで無い。将来的には兼業・副業で起業する者も出てきて欲しい。その場合は、社内ガイドラインの改定について議論が必要だろう。

兼業・副業について、1 年に 1 度人事部門への届出の更新を受け付けるが、基本的には社員本人の意思に基づくプライベートな活動であるため、会社への定期的な報告の義務はない。

（C社）

・ 就業規定上、「兼業・副業を企業の承認なく実施してはいけない」と規定されている。ただし、兼業・副業がいかなる場合に承認されるかについて明確な社内ガイドラインは存在していない。

（E社）

・ 社内規定では、兼業・副業の申請について上長の承認を経た後、人事・総務責任者、法務・知財担当役員が確認することとしている。労務時間の面等は人事・総務責任者が判断し、秘密漏えいの観点等を含め最終承認者である法務・知財担当役員が総合判断する。判断基準は、申請者の社内の秘密情報に触れる度合い等によっても変わり得る。社内規定には、競業避止や開発図面等について具体的な取決めもいくつかある。今後も、申請される内容等を踏まえて随時見直していく予定である。

秘密情報に関わる可能性が高いとされる開発・デザイン部門からの兼業・副業申請もあり、当初作成した社内規定を随時見直しているところ。秘密情報を多く扱っている部門には、兼業・副業の目的と事前・事後の業務内容等の報告を必須としている。ただし、兼業・副業先との守秘義務により本業先であるE社にも報告できない場合もあるため、兼業・副業実施者から、当社とは競業関係となる兼業・副業はしない等の宣誓書の提出を必須としている。

（F社、G社）

・ 兼業・副業は、事前承認制としている。

③ 兼業・副業の実施についての社内における情報共有

➢ 兼業・副業についての情報は、社内共有していない企業が多かった。ただし、本人自身による社内発信や、本人の同意の上で社内広報などでの紹介といった取組みもあった。

（A社、C社、D社）

・　誰がどのような兼業・副業を実施しているかは社内共有されていない。

（B社）

・　兼業・副業情報は個人情報にあたるため、基本的には公開していない。ただし、本人の同意があれば社内広報などで積極的にアピールし、外部の取材にも答えている。

（G社）

・　兼業・副業者本人が社内で発信している場合がある。

④　知財関連の兼業・副業を実施している知財部員の有無及び業務内容

> ➢ 知財部員が実施している兼業・副業の業務内容としては、弁理士資格を活用した知財関連業務や、大学の非常勤講師という例があった。

（A社）

・　知財チームの中で知財関連の兼業・副業をしているメンバーがいる。

（B社）

・　4年前に社内で兼業・副業が解禁され、現在全社員の5%前後が実施している。今のところ、知財部員が他社で知財業務について兼業・副業をした例は無い。

（C社）

・　知財部で知財関連の兼業・副業をしている者は1名おり、大学の非常勤講師を委嘱されている。また、知財部に過去在籍していた外国人が兼業・副業として語学講師をした例もある。

（D社）

・　知財部における兼業・副業実施者は1名で、管理職が弁理士資格を活用して兼業・副業を実施している。兼業・副業の内容は、弁理士事務所から受注する明細書作成業務と、中小企業から受注する特許クリアランス等の検索業務（いずれも業務委託。）。どちらの兼業・副業も作業系のタスクであり、兼業・副業先の知財戦略策定等の業務は実施していない。

（E社）

・　知財部における兼業・副業者は現時点ではいない。過去には、（自己啓発の要素が強かったが、）無償でサーチャーとして特許の傾向分析をしていた者はいた。

（F社）

・　知財部において兼業・副業を実施している者はいない。

（ⅱ）　知財人材の兼業・副業におけるメリット・デメリット

兼業・副業を解禁している企業の知財部へのヒアリング調査で得られた情報のうち、知財人材の兼業・副業におけるメリット（効果・期待）・デメリット（課題・懸念）に関するものを以下に示す。

①　知財部にとってのメリット・デメリット

- 知財部にとっての知財人材が兼業・副業するメリットとしては、知財人材本人のスキル向上、当該スキルの自社への還元が多く挙げられた。
- 兼業・副業機会の提供による自社へのエンゲージメント向上や転職の試行等、人材確保・人材流出抑制に関するメリットを挙げる企業もあった。
- 知財部（・企業）にとっての知財人材が兼業・副業するデメリットとして、情報漏えいや情報のコンタミ、競業排除等への対応の難しさ、人材流出の懸念等が挙げられた。

【メリット（効果・期待）①：スキルの向上】

（A社）

・　当社が兼業・副業を許容している理由は、兼業・副業を通じて個人のスキルが向上し、それが会社に還元されるという考えがあるため。兼業・副業が禁止されている企業は、優秀な人材を確保しにくいのではないか。

（B社）

・　兼業・副業をすることは複数の部署に籍を置くという風にも捉えられる。社員は、経験値を2倍得られ、成長できる。知財部としても、異種業で兼業・副業する場合は、当社の業界とは違う考え方等を身に付けてくれるとありがたい。

（C社）

・　知財部員が知財関連の兼業・副業を経験すれば、自社案件だけ見るよりも多くの案件に関わることができ、それによる個人スキル向上が期待できるだろう。

（D社）

・　兼業・副業を通じて、知財業務に関するスキルや顧客との交渉力が向上する。当社の兼業・副業実施者は、兼業・副業を通じて明細書作成能力が向上した。

（F社）

・　社外でいろいろな経験を積んでもらうことが人材育成につながる。知財部員本人のスキルの向上により会社も成長する点がメリット。

【メリット（効果・期待）②：人材確保・人材流出抑制】

（B社）

・　兼業・副業の機会が与えられたことにより、同僚・上司・会社に対するエンゲージメントも高い。本調査研究におけるアンケート調査では「本業がおろそかになるという懸念」が挙げられているが、当社内のデータではむしろ反対の傾向にある。兼業・副業を実施している者の集団はモチベーションが高いため、兼業・副業を実施していない者の集団より、本業における業績の上昇率が高い。

（E社）

・　社内の優秀な人材がヘッドハントされて転職されてしまう前に、兼業・副業でワンクッションおいて他社業務を試行させるといったことにも有用と考える。

【デメリット（課題・懸念）】

（A社）

・　知財部員が知財関連の兼業・副業を実施する場合、競業排除の難しさがある。自社事業に変更があれば、事後的に抵触する可能性がある。企業のデメリットとしては、秘密情報の漏えいや人材の流出のリスクが存在するということもある。

（B社）

・　知財部員が、兼業・副業により同業他社で知財業務をする場合は、情報のコンタミや情報漏えいの観点が問題となり得る。（一方、異種業での知財業務は、個人のスキルが上がることも期待できるため、出願や契約などどのような業務についても特段問題ないと考える。）

（C社）

・　知財人材が知財関連の兼業・副業をする場合、弁理士資格を有していない者は、弁理士法に抵触しないよう留意が必要である。また、秘密情報保持や利益相反の問題が懸念される。

（iii）　知財部員の兼業・副業の促進に関して

兼業・副業を解禁している企業の知財部へのヒアリング調査で得られた情報のうち、知財部員の兼業・副業の促進に関するものを以下に示す。

①　兼業・副業を認めやすい知財関連業務

- 企業ごとに判断基準の差異はあるが、知財関連業務のうち情報コンタミや情報漏えいのリスクが低いものについては、知財人材が兼業・副業として実施することも可能であるという意見があった。
- 異業種での知財関連業務であれば、懸念は大きくないとの意見もあった。

（B社）

・　異種業での知財業務は、個人のスキルが上がることも期待できるため、出願や契約などどのような業務についても特段問題ないと考える。

（C社）

・　当社の知財人材が兼業・副業の形態で他社の知財業務をすることは、明確な規定はないものの、利益相反の観点から難しいと思われる。例外として、当社とまったく業種の異なる会社での知財業務であって、利益相反の可能性が低いと判断されれば、承認される可能性はある。

大学の知財関連の非常勤講師は、自社業務との情報コンタミや情報漏えいのリスクが少ない。また社会貢献活動の 1 つでもあるため、兼業・副業として認められやすいだろう。

特許等の出願業務は、情報コンタミの判断が難しいだろう。先行技術情報の検索業務であれば、そのような懸念は小さいのではないだろうか。

（D社）

・　兼業・副業を認めやすい知財業務は作業系のタスク。例えば、特許・意匠・商標の出願・権利化等。

　逆に、知財戦略の策定等については、兼業・副業実施者が、兼業・副業先の中期的な事業戦略を把握し、それに基づいてタスクを分解する必要があり、情報コンタミ等の観点で懸念が大きい。

（E社）

・　大学やスタートアップで発明発掘等をサポートする知財業務であれば、技術分野が異なる限りは、ほとんど懸念はないだろう。

　IT 企業では兼業・副業が盛んだが、オープンソースやアジャイル開発等、自社技術を知財で保護するというよりは、他者の開発資産も有効活用する発想があるからではないか。他方、自社開発して製品技術を特許で守るというメーカーは、機密情報の取扱いに対する考え方が異なるため、兼業・副業に対する考え方も異なっているだろう。

② 知財人材の兼業・副業による課題・懸念を低減・解消させる仕組み

➢ 知財人材の兼業・副業による課題・懸念を低減・解消させる仕組みとして、兼業・副業をしやすい環境作り、情報漏えい等のリスクへの対処、社員の労務管理に関するものが挙げられた。

【兼業・副業をしやすい環境作り】

（A社）

・　会社全体として残業しているのはよくないという社風なので、他の人が残業していても定時になれば退社することができる。そもそもそのようなマインドがなければ、兼業・副業には向かないだろう。

（B社）

・　兼業・副業を誘導する研修のようなものは会社として率先して行っていないが、税務書類の書き方などのサポートは請われれば行っている。

　企業内で勤務形態を柔軟にできる制度があれば有用と考える。当社では、制度として確立していないが、週 3 日当社で働いて 2 日は別の会社で働くというような特例を認めている場合もある。柔軟に業務時間を設定できるような検討も進んでいる。

【情報漏えい等のリスクへの対処】

（Ｅ社）

・　情報漏えい、情報コンタミのリスクについて、兼業・副業を実施する者と兼業・副業の業務内容の組合せで考える。兼業・副業先との契約内容や、ジョブディスクリプションを細かく決めていけばクリアできることも出てくる。

【社員の労務管理】

（Ｅ社）

・　労働時間の通算手法として、令和 2 年 9 月改定の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」にある「管理モデル」を採用した。当該ガイドライン改定後に兼業・副業を解禁したので、改定前のガイドラインと利便性等の比較はできないが、本ガイドラインのように一定の方針が明確に示されていることにより、兼業・副業の仕組みを構築する際の参考となった。また、当該ガイドラインを社内規定に基づく判断基準の参考とし、社内的にルール違反があった場合は兼業・副業承認を取り消す等のメッセージを発信している。

③　その他の意見

【知財人材と受入側組織のマッチング】

（Ａ社）

・　スタートアップは知財人材を求めているが、特許出願件数は多くなく業務量が少ない。そのため、スタートアップが知財専任者を採用するのはコストパフォーマンスが悪い。業務量やコスト面の兼ね合いから、兼業・副業の知財人材の需要があるのではないか。兼業・副業を希望する知財人材と、知財人材の受入れを希望する組織とのマッチングの場を用意して、ロールモデルとなる第一人者の具体的な事例を IP BASE[57] 等で公開すれば、知財人材の兼業・副業は促進されると考える。

（Ｂ社）

・　知財人材が異業種で知財業務をする場合に、ネットワークやプラットフォームがないので、そのような兼業・副業の求人を探す手段が無い。

[57] 特許庁が開設した知財コミュニティポータルサイト。スタートアップ関係者と、知財専門家の双方が参加するスタートアップ知財コミュニティの「基地」となることを目指して運営されている。
https://ipbase.go.jp/ [最終アクセス日：2021 年 3 月 9 日]

【人事評価制度の見直し】

（D社）

・　兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みは、人事評価制度の見直し。人事評価を、「労働時間を基準とするもの」から「業績評価を基準とするもの」に変更すべきと考える。ただし、知財部員の成果については定量的な件数のみでなく、質評価もする必要があり、人事制度を直ちに見直すことは難しい。

（2）　兼業・副業を実施している知財人材

（ⅰ）　兼業・副業実施の実態

兼業・副業を実施している知財人材へのヒアリング調査で得られた情報のうち、兼業・副業のきっかけ、兼業・副業を実施する際の本業先への手続、本業先と兼業・副業先での業務内容等に関するものを以下に示す。

①　兼業・副業を実施したきっかけ、兼業・副業に対する意識

- 友人・知人からの紹介が、きっかけとして多かった。
- 求人サイトや兼業・副業先の HP 等で求人情報を見つけたことがきっかけの者もいた。

（H氏）

・　前職の知人の紹介がきっかけ。

（J氏）

・　現在の兼業・副業先であるスタートアップは、たまたま登録を続けていた転職マッチングサイトの求人情報で知った。その求人は「7 割法務・3 割知財の割合で業務のできるフルタイム人材」ということであったが、「3 割の知財」の部分をパートタイムで担当させてもらえないか提案し、兼業・副業を開始した。

スタートアップは、知財担当としてフルタイムで人を雇うほど業務量が多くないケースがほとんど。そのため、特許担当というよりは、「特許もできる法務担当」のフルタイム社員を求める傾向にある。法務と知財は似た職種に見えるが、実際は業務内容が違うため、両方できる人は多くない。

スタートアップに関しては、特許事務所との交渉能力が十分でないことに起因する失敗事例も多く聞くため、自社のビジネスに合う特許事務所選定等の知見を活かして、

そういった企業の役に立ちたいと考えていた。

（K氏）

・　弁理士の友人から頼まれたことがきっかけ。自身が本業先で所属している知財業務の担当事業部門は、一箇所の拠点に事業部長や関連部門が集まっている、いわば社内ベンチャー部門である。自身が本業で培ってきたスキルは、他の中小企業やスタートアップにも役立つと思う。現在の兼業・副業は、明細書作成や特許調査といった作業系の業務が中心ではあるものの、本来は自己のスキルを活用して、兼業・副業において他社の知財戦略等の業務も担当したい。

（L氏）

・　兼業・副業先の経営者ともともと面識があった。

（M氏）

・　求人情報を兼業・副業先の HP で見つけたことがきっかけ。

（N氏）

・　自身が弁理士試験に合格した際、お礼として体験講師を予備校で実施した。その際、予備校側から講師の誘いを受けた。

② 兼業・副業を実施する際の本業先への手続き

➢ ほとんどの者が、兼業・副業の実施前に、本業先に届出を提出した上で兼業・副業を実施していた。社内規定において兼業・副業先と雇用契約を締結する場合を除き原則届出不要とされているため、特に届出をせずに兼業・副業を実施している例もあった。 ➢ 本業先での確認事項は、競業避止や自社の名誉・信用損失、労務形態（業務委託、雇用等）等を挙げる者が多かった。

（H氏）

・　兼業・副業の実施前に、本業先に届出を提出し、社内審査で了解を得る。社内規定で競合他社での兼業・副業禁止等の項目があり、審査ではその点について確認がなされた。

（Ｊ氏）

・　本業先に届出をして、兼業・副業先が反社会的勢力でないか、競合・取引先でないか等の観点で人事部門の確認がなされた。

（Ｋ氏）

・　兼業・副業の開始前に、人事部門に届出をした。

（Ｌ氏）

・　本業先では、兼業・副業の届出は原則不要である。ただし、兼業・副業先と雇用契約を締結する場合は、社会保険の手続きをするため届出をする必要がある。会社のブランドや資産を毀損するような兼業・副業でなければ、基本的に容認されている。

（Ｍ氏）

・　本業先では、業務遂行上メリットがあるような兼業・副業も存在することもあり、兼業・副業は働き方改革以前から禁止されていなかった。自身が兼業・副業を開始した当時は、人事部門に通知のみする形式であった。その後、承認権限が本社の人事部門から各部署に委譲され、各部署付きの人事担当が承認する形となった。兼業・副業を希望する者は上司に届出書を提出する。上司が部署付きの人事担当にその届出書を提出し、本社人事部門に報告される。一旦上司のところで承認されれば、その後の人事関係部署で拒絶されることはほぼ無い。兼業・副業の届出書には、兼業・副業先に加え、業務内容、期間（定められている場合）、報酬、頻度等をできる限り詳しく書くこととなっている。

　本業先では、法令違反となる場合、会社の体裁を傷つける場合、社員の安全衛生に問題を生じる場合、本業に影響を与えるおそれがあると判断される場合、競業避止義務に抵触する場合、雇用契約を結んで労働する場合以外は、原則として兼業・副業が認められている。

　自身の兼業・副業を実施前に、兼業・副業の内容が本業先の業務に関連する可能性があることを説明したうえで届出をして承認を得た。

（Ｎ氏）

・　本業先に兼業・副業の禁止規定はもともと無い。雇用契約の形態の兼業・副業の場合は、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の規定に基づき会社に届出が必要となるため、2019 年に兼業・副業について届出制となった。兼業・副業は休日であれば基本的に自由、平日の勤務時間内であっても然るべき会社の承認があれば可能。

　届出書に記載する内容は、兼業・副業先の勤務日・勤務時間、勤務場所、業務内容

と労務形態（業務委託、雇用等）、目的を A4 用紙 1 枚程度で記載する。届出書は直属の上司経由で人事部長へ提出され、人事部門にて労務管理の目的で保管されている。

③　兼業・副業の実施についての社内における情報共有

- 兼業・副業に関する情報は社内公開されていないという例が多かった。
- 他方、社内データベースや本人からの情報共有により、兼業・副業が実施しやすくなるという意見もあった。

（L氏）

・　兼業・副業する際に、社内の誰でも閲覧可能なデータベースに兼業・副業先と簡単な業務内容を登録することができる。なお、届出が必要な場合（兼業・副業先と雇用契約を締結する場合）は登録が必須である。このデータベースへの登録とは別に、直属の上司や社内関係者にも、自身から兼業・副業している旨を情報共有している。兼業・副業をしていることが共有されることにより、同僚からの理解が得られやすい。

（M氏）

・　兼業・副業の内容が本業先の業務に関連する可能性があるため、社内関係者（上司・同僚・部下）に周知して兼業・副業を実施している。

（N氏）

・　兼業・副業に関する情報は社内公開されていない。

④　本業先での業務と兼業・副業の業務内容・契約形態

- 兼業・副業先との業務委託契約に基づき、兼業・副業を実施している例が多かった。
- 兼業・副業の業務内容は、スタートアップにおける出願支援や契約関係業務、特許事務所での出願書類作成や先行技術調査等があった。

（H氏）

・　本業として、大企業の知財部にて、社内の発明を権利化する業務に従事している。現在、特許・意匠の権利化を担当している。本業の勤務は、従業員が比較的自由に設定できるいわゆるフレックス制。

兼業・副業先は、本業と競合しないスタートアップ。兼業・副業先との業務委託契

約に基づき、兼業・副業先の研究開発成果について特許出願の要否等の助言をしている。具体的には、兼業・副業先の社内発明について、出願の要否を判断し、出願が必要な場合は、外部弁理士事務所への出願書類作成の依頼の提案等。特段、事業計画にまで踏み込んだアドバイス等はしていない。1 回の兼業・副業の期間は 3 か月程度。兼業・副業先における平均勤務時間は週 4～5 時間程度。時間単位でなく、出願単位で報酬を受ける業務委託契約である。コロナ禍のため本業、兼業・副業ともにオンライン勤務が殆どである。

（I 氏）

・　本業はフルタイム社員である。弁護士資格を保有しており、知財分野にも造詣が深い。

兼業・副業先のスタートアップでは、プレイヤーとして設定されたタスクをこなすのでなく、自走していくマネージャー兼プレイヤーといった人材像が求められている。業務内容は、契約交渉やライセンス契約のサポートが多い。

（J 氏）

・　本業はフルタイム社員。異動により、現在は直接知財とは関連のない業務を担当している。異動前は主にスタートアップの上場前後の知財業務全般（グローバルでの知的財産管理、係争対応、模倣品対策等）や知財部の管理職業務を経験している。現在の本業先に転職する前の職場でも、同様の業務を担当した。

現在、パートタイムの有期雇用契約をスタートアップ 2 社と締結し、知財関連業務等の兼業・副業を実施している。兼業・副業先は、月に各社 20 時間程度の業務量である。この他に、友人から相談を受けて短期間の業務委託契約を締結し、月 4，5 時間程度、知財関連の業務をすることもある。兼業・副業先には、経営戦略を踏まえてどのような特許を取るべきかの判断をできる人がいないので、自身が相談を受けている。

兼業・副業先のスタートアップは、エンジニア職が月曜休み・土曜出社と、本業先と勤務日が異なる。そのため、兼業・副業先でも、土曜日の日中に打合せに参加できている。コロナ禍の現在は、本業、兼業・副業ともオンライン業務が中心である。作業する PC を分ける等して、本業と兼業・副業の切替えをしている（セキュリティ上の要件から、本業先と兼業・副業先とから、それぞれ業務用端末が支給されている。）。

兼業・副業先からは、一連の知財関連業務（権利化、係争、模倣品対策等）に携わった経験やスタートアップにおける上場前・上場時の知財業務の経験（上場の前後に知財部署を立ち上げ、ビジネス拡大に伴う知財戦略検討・策定等、上場するために必要な発明報奨規定の整備等）がある点が評価されていると考えている。発明報奨規定については、外部特許事務所の弁理士の先生等に支援いただく部分もあるかも知れない

が、企業での知財業務経験者の方が、報奨金額の算定や支払いのタイミング等について知見を有している。

（K氏）

・　本業先において、知財部に所属。入社後、開発業務に従事した後、事業部の知財リエゾンを経て現在の部署に異動した。出願関連（ポートフォリオの設計、知財戦略の立案）や係争関連（他社特許関連）の業務の知財経験を 10 年以上有する。知財業務を開始した後、弁理士資格を取得した。本業先の勤務時間はフレックス制であり、残業は月 15 時間程度である。

兼業・副業先の特許事務所では、明細書作成や特許調査（先行技術調査）をしている。兼業・副業にかける平均時間は月 10 時間程度である。兼業・副業は土日に行い、殆どは自宅で作業をして成果をオンラインで提出している。

（L氏）

・　本業先では、法務部門知財セクションに所属している。業務割合は、知財 5 割、その他法務 2 割、開発 3 割となっている。知財関連業務としては、特許権利化や先行技術調査、商標権利化等を行っている。

兼業・副業として、テック系スタートアップの支援に注力している特許事務所の業務をしている。兼業・副業開始当初は、兼業・副業先のクライアントに対して発明創出や出願提案をしていた。その後、教育関連（兼業・副業先内外の受講者に対する知財関連の教育）の事業をしている。兼業・副業先での勤務は週 1 回程度。兼業・副業先とは、業務委託契約を締結しており 1 年単位で更新している。

（M氏）

・　本業先では、経営企画部門に所属している。これまで本業先において、新規事業開発やデジタル・トランスフォーメーション推進、コーポレート・ベンチャーキャピタルを通じたベンチャー投資などを担当してきた。本業先の勤務形態は、月での勤務時間が決まっておりコアタイムを目安に勤務するフレックス制となっている社員が多い。

兼業・副業は、テック系スタートアップに対するビジネスメンター。スタートアップの事業戦略策定をはじめとしたハンズオン支援を実施しており、モデル事例を紹介した上で知財戦略の構築の重要性の説明等をしている。兼業・副業に要している時間は週 2～3 時間程度。オンラインで平日の昼間の時間に打合せ等をしている。

（N氏）

・　本業として、企業の知財部で勤務。
　兼業・副業として、長年、社外の弁理士受験予備校の講師をしている。基本的に兼業・副業の勤務は休日（日曜日が中心)。本業の仕事が滞ることや平日に早く退社することは一切していない。兼業・副業先とは、業務委託契約を毎年更改している。

（ⅱ）　知財人材の兼業・副業におけるメリット・デメリット

兼業・副業を実施している知財人材へのヒアリング調査で得られた情報のうち、兼業・副業で得られたと考えるメリット（効果・期待）や、兼業・副業実施においてのデメリット（課題・懸念）に関するものを以下に示す。

①　知財人材本人にとってのメリット・デメリット

- 兼業･副業によるメリットとして、知財業務のスキルが向上できているという意見が多くあった。また、向上したスキルが本業において活かされているという意見も多く挙がった。
- 兼業･副業によるデメリットとして、弁理士資格がない場合は弁理士法への抵触に留意が必要、兼業・副業の準備・実施に時間や手間がかかるという意見があった。

【メリット（効果・期待)】

（H氏）

・　兼業・副業により、自身の知財業務のスキルが向上できている。特に、本業は大企業での知財業務であるのに対して、スタートアップでの知財業務では、特許取得の必要性の説明や、初めての特許出願において適切な特許事務所を紹介するといった、本業の大企業では経験することのできない知財業務を実施できている。

（K氏）

・　兼業・副業を通じて、明細書作成や特許調査のスキル向上がされている。本業において明細書を書く際や先行技術調査をする際に、スキルが向上していることを実感する。

（L氏）

・　兼業・副業で得た知識を本業に活かせている。特許事務所の中で、実際にどういう

観点でクライアントにヒアリングをして明細書を作成しているかを現場で見ることができて勉強になっている。

（N氏）

・　不正競争防止法や著作権法は本業先でも相談がくるものの、あまり実務で法律を学ぶ機会がない。兼業・副業での予備校講師としてはそれらを学ばざるを得ないので、法律面で最新の情報をアップデートでき、本業先の業務にも役立っている。また、国内・米国特許実務の講師も年 4 コマ程度担当しており、最新の判例をアップデートすることができ、本業先の業務にも役立っている。

【デメリット（課題・懸念)】

（H氏）

・　弁理士資格がない場合、弁理士法に抵触しないように留意する必要がある。

（M氏）

・　兼業・副業の準備・実施に時間や手間がかかるというのはデメリットである。

② 本業先にとってのメリット・デメリット

➢ 兼業・副業により、社員自身のスキルアップ等により所属企業の競争力が高まる、再就職やセカンドキャリア支援に良いという意見があった。 ➢ 他方、兼業・副業により、本人が時間資源だけなくメンタルリソースも消費してしまい本業がおろそかになるという懸念も挙げられた。

【メリット（効果・期待)】

（Ｉ氏）

・　兼業・副業先での業務が本業先の業務に直接つながり、例えば、兼業・副業先で得た人脈を通じて新たな事業機会が生まれることもある。ただし、利益相反のリスクは常にあり、十分な注意を払っている。

企業では従業員が業務内容を自ら選ぶことが必ずしもできないところ、スタートアップで兼業・副業をすると主体的にキャリア開発をしていく機会を確保できる。その経験が本業に還元されたり、所属企業で業務を選べないことによる不満をカバーしたりできることは、企業が兼業・副業を認めることの具体的なメリットである。

（Ｊ氏）

・　兼業・副業は、再就職やセカンドキャリア支援によいのではないか。大企業だと役職定年もあり、一部の知財部員には子会社への出向等の再就職先もあるが、ポストは限られている。年収補填やいきなり再就職でなく、兼業・副業を通じて再就職先を探すといったメリットも知財人材本人及び所属企業にある。転職先の会社の経営方針や職場環境とのミスマッチによる転職の失敗を避けるために、受け入れる企業側にもメリットがあると考える。

（M氏）

・　兼業・副業をすることのメリットは、本人のスキルが認められることであり、また、本人の兼業・副業による新たな人的つながり等により、所属企業にもよい循環が生じることにある。自身の本業先は他社に比べて早い段階で兼業・副業を解禁しており、体制も整っている。社員が兼業・副業により、本業にメリットがある知見や人脈を得ることもあるし、社員自身が兼業・副業してスキルアップすることが、所属企業の業績を高める要素の一つとなることもある。兼業・副業をうまく制度設計すれば、所属企業の競争力につながる。

【デメリット（課題・懸念）】

（Ｉ氏）

・　本来的には、もし本業で従業員を維持していくことができるのであれば、兼業・副業は容認しない方がいいとも思う。理由として、時間資源だけなくメンタルリソースも消費してしまうためである。

（iii）　知財人材の兼業・副業の促進に関して

兼業・副業を実施している知財人材へのヒアリング調査で得られた情報のうち、知財人材の兼業・副業の促進に関するものを以下に示す。

① 知財人材の兼業・副業による課題・懸念を低減・解消させる仕組み

- 情報コンタミや秘密保持に関する対策として、本業と兼業・副業とのジョブディスクリプションの整理、同業種の兼業・副業を避ける、兼業・副業先への本業業務の共有等の工夫が挙げられた。
- また、兼業・副業先の課題と自身のスキルの分析、兼業・副業先との信頼関係構築に関する意見もあった。

【情報コンタミ、秘密保持関連】

（Ｉ氏）

・ 本業と兼業・副業間における情報のコンタミは、厳密な意味では避けることができない。営業秘密に分類される情報のコンタミは避けることができ、避けるべきであるのは当然だが、営業秘密にあたらない一般的なスキルやノウハウ、営業情報に分類される情報のコンタミはむしろ兼業・副業の利点であり、歓迎すべきものである。

他方、具体的な技術やノウハウに属する情報のコンタミについては少し整理が必要。本業先におけるジョブディスクリプション、タスクディスクリプション、兼業・副業先におけるジョブディスクリプション、タスクディスクリプションに照らし、本業先で求められる役割やアクセスできる技術の情報に照らしてＮＧにすべき兼業・副業があるはずである。兼業・副業を容認する、あるいは推奨するのであれば、理想的には本業先でＮＧにすべき兼業・副業先のリストや考え方、兼業・副業を認めるか否かの判断のプロセスなどを整理すべきである。

なお、このあたりの整理の仕方は、本業先のビジネスモデルにもよる。兼業・副業先とのコア技術の競合が想定されるか否か等。情報のコンタミは厳密な意味では避けられないとして、許可されるべきなのは、それを超えるメリットがある兼業・副業に限られるべきだろう。

（Ｊ氏）

・ 兼業・副業先との雇用契約において守秘義務の取決めがあり、基本的にはこれを遵守することにより十分に対応できている。また、情報のコンタミを避けるため、同業種の兼業・副業は避けるようにしている。なお、本業先が公開している情報（組織作りの手法等）については、聞かれれば積極的に兼業・副業先にインプットするようにもしている。

（K氏）

・　兼業・副業先には、事前に「競合他社の案件は対応不可である」旨を伝えているため、本業先で担当している技術分野と類似分野は兼業・副業では担当していない。

（L氏）

・　情報漏えい、情報コンタミはリスクとしてはあるが、実態として懸念を抱いたことはなかった。兼業・副業先の経営陣も自身の本業を把握しているので、競合案件を担当させられることはない。クライアント毎に担当弁理士をアサインする一環として配慮されている。兼業・副業先の HP におけるメンバー紹介欄に自身の本業先が掲載されているし、兼業・副業先のクライアントに対しても本業先を取り立てて隠すことはしていない。

【兼業・副業先の課題と自身のスキルの分析】

（I氏）

・　プロフェッショナルな人材は、まず兼業・副業先が何をしたいのかということを把握し、その上で仮説を設定し課題を発掘する。そして、自身がすべきタスクを定義して分解することが必要である。この一連のプロセスを経ないと兼業・副業先でパフォーマンスをあげることができない。

【兼業・副業先とのコミュニケーション】

（I氏）

・　兼業・副業先の従業員と信頼関係をどう築いていくかという問題もある。I氏自身は、兼業・副業先において、チャットツールを使い兼業・副業先の従業員とのコミュニケーションの頻度を上げるようにしている。コミュニケーションの頻度が上がるにつれて、より深掘りした形での業務支援を行うことができるようになる。

　兼業・副業先とは、ジョブディスクリプションの調整を通じ、役割期待をすり合わせることが重要。

② その他の意見

【スタートアップの知財業務への理解】

（J氏）

・　スタートアップは、知財人材を探す際の人材像が漠然としていることが多い。同じ知財担当といっても、ライセンス担当、権利化担当等、知財業務は細分化され、それらの業務内容は違う。その点についての理解が十分でないことから、希望する知財人

材の要件・募集要項をまとめられていないのではないか。

【業務委託契約のひな形】

（H氏）

・　兼業・副業をするにあたり、兼業・副業先との業務委託契約書を、標準契約書を参考にしてH氏自身が作成した。公的機関や協会のようなところが、契約書ひな型などをホームページに掲載してもらえるとありがたい。

（３）　兼業・副業の形態の知財人材受入を希望するスタートアップ・大学

（ｉ）　各組織の知財業務の実情と外部知財人材の活用状況

兼業・副業の知財人材の受入れを希望している大学・スタートアップへのヒアリング調査で得られた情報のうち、各組織の知財業務の実情や外部知財人材を活用する際の要望等に関するものを以下に示す。

①　各組織における知財体制

➢ スタートアップにおいては、兼業・副業の形態で、特許事務所所属の弁理士を社内知財担当者として受け入れている例があった。 ➢ 大学においては、クロスアポイントメントや非常勤職員等の制度も活用しつつ、外部知財人材を確保している例があった。

【スタートアップ】

（Ｖ社）

・　特許事務所に所属する弁理士に、兼業・副業の形態で週 20～30 時間程度（オフィスへの来訪は週 1 日程度）知財業務の支援をしてもらっている。

（W社）

・　創業間もない小規模のスタートアップであるが、兼業・副業形態の知財担当者を擁している。特許事務所の経営者である弁理士に知財担当者になってもらっている。

【大学】

（Ｘ大学）

・　知財部門は十数名の職員がおり、知的財産権の出願（出願書類作成、出願手続は弁

理士事務所に依頼。）と維持・管理、契約（共同出願契約、秘密保持契約、実施(使用)許諾契約、譲渡契約、有体物提供契約）の締結・管理をしている。

外部の知財人材を 1 名受け入れている（週 2 日体制。）。大学のクロスアポイントメント制度で手続きして、教育推進研究員という形態で採用した。当該知財人材には、契約の管理等を担当してもらっている。

（Y大学）

・ 産学官連携を推進する機構に属する知的財産管理や起業支援を担当する部署が、知財関連の実務を担当している。同室内の知財グループは兼務も含めて総数 10 人程度である。この他に大学本部及び各キャンパスに配置された 30 人程度の URA（リサーチ・アドミニストレーター）も発明発掘などの知財業務の一端を担う形で活動している。大学内の学部・研究科（教員数約 1,000 人）の研究成果を取り扱っている。特許出願の件数は年間 120 件程度、全国の大学で 15 位以内である。また、企業との共同出願が全体の半数以上を占めている。・特許出願は、工学・材料等のエンジニアリング系が 7～8 割を占める。技術移転活動については、エンジニアリング系とライフサイエンス系の一部（農学系）は提携 TLO に業務委託している。ライフサイエンス系（医学系・理学系）と人文社会系については大学の知的財産管理や起業支援を担当する部署で内部対応している。

知的財産グループのうち 3 名は 60～70 代であり非常勤（週 2～3 日）勤務している。このうち兼業・副業をしているのは特許事務所の所長をしている者と、他大学と兼業・副業をしている者の 2 名（60 代）。残りの 1 名（70 代）は学内で元々フルタイム勤務であったが、引退に向けた引継ぎ期間中で非常勤になっている。

② 知財人材の外部からの受入れ（経緯、受入れ手続等）について

➢ ヒアリングした組織のほとんどから、知財人材確保のための費用面を考慮した上で、兼業・副業やクロスアポイントメントの形態で知財人材を確保しているという経緯が共有された。 ➢ 本業におけるコンフリクトを事前に確認した上で、外部知財人材を受け入れたというスタートアップがあった。

【スタートアップ】

（V社）

・ 特許出願について、現在兼業・副業で受け入れている弁理士の所属事務所とは別の

特許事務所に相談していたが、知財戦略を社内の立場で考えてくれる人がいなかった。他方、社内の知財業務は正社員として週 40 時間働いてもらう程の量はなかった。そのため、兼業・副業の形態で働いていただいた方が費用を削減できると考え、兼業・副業の形態による知財人材を探した。

兼業・副業の形態で外部人材に知財業務を依頼する前には、本業においてコンフリクトがないか（Ｖ社と競合する企業の特許出願業務等を本業で担当していないか）について確認をした。

（W社）

・　当社の経営者が、知り合いの弁理士に知財担当としての参画を依頼した。

【大学】

（Ｘ大学）

・　他大学の知的財産部門と比較して事務・契約のスタッフ数が少なく、TLO 的な役割が特に戦力不足だった。知財人材の兼業・副業の形態で受け入れるニーズは、知財部内においてはあるが、大学として新規に人材を確保できるかというと難しい。大学のなかでスタッフが足りない部門は他にもあるため、部署内でニーズがあるからといって増員とはならない。

現在クロスアポイントメントで、地元の法律事務所に所属するスタッフを受け入れている。地元の人材・事務所を活用し、地域で専門人材が育つことは大学の社会貢献・地域貢献にもつながる。また、地元の事務所が育てば、大学の卒業生にとっても地域内で専門的な分野での就職先の選択肢も増える。

クロスアポイントメントの報酬額は大学の規則で決まり、弁理士や弁護士資格を有する人材の処遇には十分とはいえない。兼業・副業できてくれる人材の人件費と任せられる業務の兼ね合いでいうと、即戦力・有資格者というより、これからの成長が期待できる若手で、大学に対して助言ではなく実務をしてくれる人を求めている。

（Ｙ大学）

・　当大学で受け入れている知財人材が 50 代後半以上の者が多い背景として、報酬の観点がある。特許事務所や企業の第一線で活躍する知財人材に十分な報酬を用意することは難しい。

現在、受け入れている外部知財人材には、社会貢献の意識が高い人（地域の教育研究に貢献したい、出身大学に恩返ししたい等）や知的好奇心の強い人（最先端の研究成果や科学技術に触れたい等）などがおり、報酬以外の面にインセンティブを感じてもらっていると思われる。

③　知財人材を確保するための方法

➢ 外部知財人材を確保した方法として、人材マッチングサービスの活用や知人からの紹介といった例が挙げられた。

【スタートアップ】

（V社）

・　兼業・副業の形態による知財人材を、人材マッチング会社を通じて探した。エンジニアに強い兼業･副業サービスは多いが､今回受入れたいポジションは知財であった。そのような専門性の高いポジションまでカバーしているサービスを提供している人材マッチング会社を活用した。

（W社）

・　当社の経営者が、知り合いの弁理士に知財担当としての参画を依頼した。

【大学】

（X大学）

・　普通の増員は非常にハードルが高いので、外部リソースの活用を探るというところから出発し、クロスアポイントメントの活用に至った。1 年単位の契約であり継続的雇用ではないが、仕組みとしてはある程度継続的に考えている。

　クロスアポイントメントで人材確保をする際、手続き的な苦労はあまりない。学内の制度に則り手続きをしている。逆に、大学の規則で報酬も含めすべて決まっているので、知財人材だからといって取決め等を変更することは難しい。

（Y大学）

・　人柄やコミュニケーション力等は、応募書類や短時間の面接等での評価は難しい。実際、採用後に懸念点があることが露見することもある。そのため、大学の知財事情をよく知る人や信頼できる人に紹介してもらうことも多い。

④　兼業・副業の知財人材の業務内容

- スタートアップにおいては、権利化業務や特許事務所とのやりとりを外部知財人材が担当しているとの情報が得られた。
- 大学においては、契約の後方支援や、発明相談から権利化まで等、種々の業務例があった。

【スタートアップ】

（V社）

・　特許・商標の権利化業務を担当していただいている。また、当社社員とのやり取りに加えて、外部とのやり取り（特許事務所とのメール等）も担当していただいている。

　また、社内の若手社員を知財担当とし、兼業・副業の形態で受け入れている知財人材に当該社員の育成もお願いしている。ゆくゆくは、この若手社員に知財業務を任せていきたい。

（W社）

・　週 1 回当社メンバーの参加する定例のオンライン会議がある。この定例会議には開発の役員も出ているので、兼業・副業の知財担当者が、知財の観点で留意すべき事項や他社特許動向等を説明している。

【大学】

（X大学）

・　契約交渉・締結の後方支援業務や特許戦略策定の手伝いをしてもらっている。

（Y大学）

・　知財人材を分野別に割り当て、発明相談から権利化までの業務を担当してもらっている。

（ⅱ）　兼業・副業の形態の知財人材を受け入れることのメリット・デメリット

兼業・副業の知財人材の受入れを希望している大学・スタートアップへのヒアリング調査で得られた情報のうち、兼業・副業の形態の知財人材を受け入れることのメリット（効果・期待）・デメリット（課題・懸念）に関するものを以下に示す。

① 受入側組織にとってのメリット・デメリット

- メリットとして、特にスタートアップから、オープンイノベーション促進や自社の経営方針の変化に柔軟に対応した知財対応が可能などの意見が挙げられた。
- デメリットとして、特に大学から、企業からの兼業・副業人材に対して、情報のコンタミの懸念が挙げられた。

【メリット（効果・期待）】

（V社）

・ 仮に同業種の企業に務める知財人材が同社に兼業・副業するという場合でも、情報漏えい等の懸念は低く、むしろ逆に兼業・副業人材の本業先との間でオープンイノベーションが促進される可能性等も考えられる。

（W社）

・ スタートアップに内部の知財人材がいることのメリットは、その会社の経営や開発方針の変化等をいち早く認識した上で、速やかに必要な知財対応を取ることができる点である。また、提携候補先企業と打合せする際に、自社に知財担当者がいることがわかると、良い意味で身構えてくれることもある。

【デメリット（課題・懸念）】

（W社）

・ 業務に見合う知財人材への報酬を払うだけの資金的余裕があるかが、スタートアップにとっての課題である。見合う報酬が得られない状況では、スキルのある弁理士や知財人材も、スタートアップを支援するために時間やお金を割くことができない。

（X大学）

・ 兼業・副業やクロスアポイントメントの限界はある。週 2 日のみだと外部との交渉の最前線には立てない。ただし、クロスアポイントメントで外部人材を確保することにあたって、知財部門特有の課題は無かった。

企業の知財部門では、種々多数の企業との共同研究、共同出願そして発明の実施に係る秘密情報が扱われており、情報コンタミの観点からすれば、特定の一民間企業の方に兼業・副業していただくことは難しいと思う。その点、法律事務所・特許事務所等の法律系の事務所の方であれば、懸念は少ない。

（Y大学）

・　情報漏えい・情報のコンタミネーションの懸念はある。現在、兼業・副業で来ていただいている非常勤（週 2～3 日）の方は、特許事務所経営をしている方と、一部上場企業知財部を退職後に別の大学と兼務している方のため、情報のコンタミの心配は少ない。仮に、企業知財部と本学の知財実務を兼務する場合は、大学と共同研究等で連携している企業の了承を得た案件だけを担当してもらい、了承の得られなかった案件は担当から外れてもらうことになる。週 1～2 日の非常勤であれば、担当できない案件があっても十分に活躍してもらえると思う。

（iii）　知財人材の兼業・副業の促進に関して

兼業・副業の知財人材の受入れを希望している大学・スタートアップへのヒアリング調査で得られた情報のうち、知財人材の兼業・副業の促進に関するものを以下に示す。

①　兼業・副業の知財人材に求める要望（スキル、人材像等）

- スタートアップから、自社の知財戦略等について社内の立場で相談に乗ってくれる人材の要望が挙げられた。
- 他方、大学からは、助言してくれる人材よりは、実務的な作業を担当してくれる人材の要望が挙げられた。

【スタートアップ】

（V社）

・　特許出願について、現在兼業・副業で受け入れている弁理士の所属事務所とは別の特許事務所に相談していたが、知財戦略を社内の立場で考えてくれる人がいなかった。

　兼業・副業形態の外部人材は、たまたま特許事務所の弁理士であったが、理由は人材マッチング会社に弁理士以外の知財人材が見当たらなかったためである。もしスキル等がマッチすれば、弁理士資格のない者、企業に務める知財人材でも構わない。

（W社）

・　知財人材について、一般的にスタートアップは法務も知財もできる人材を求めると聞くが、当社は知財が専門的にわかる人材の方が望ましい。例えば、取得した特許権の権利範囲が狭ければ、更に別の特許を取得する等を検討してほしい場合もある。

　スタートアップが期待する知財人材は、コミュニケーションをしっかりとってくれ

て、例えば、こうした技術で特許を取得できるのだろうかといった疑問について、気軽に相談にのってもらえる人材である。スタートアップの知財担当は、弁理士であれば可能ではないか。通常弁理士が有するスキル以外に特別なスキルは必要ないと考える。

スタートアップを設立して間もない頃には、自社製品・サービスの範囲が市場のニーズや提携先からの反応によって変化する。それに合わせ、自己の特許出願の範囲を見直し、最終的に商品化される製品・サービスを保護する特許権を取得する必要がある。このためには、知財人材がきめ細かいコミュニケーションをスタートアップの経営層ととることが望ましい。

【大学】

（X大学）

・ 学内方針等に対する評論家ではなく、実務を担う人材が欲しい。助言については公的知財支援事業から無償で優秀な支援を得ることができており、また部内に知財専門家を擁しているので、助言のために外部人材を雇用するニーズはない。

（Y大学）

・ 大学で取り扱う技術は専門性が高く分野も幅広い。また、研究成果やデータ、関連資料は英語で記載されていることも多い。勤務開始後も、常に学習することが求められる。

大学における知財人材に特に求められる資質は、人柄とコミュニケーション力である。大学研究者ごとに研究成果の取扱いに対する価値観等は様々である。そのような研究者から頼れる支援人材として認知され、信用関係を築いて、出願や権利化、技術移転に協力してもらう必要がある。どんなに知識と豊富な経験を有していても、人柄によって研究者に敬遠されてしまうこともある。

（4） 兼業・副業の形態の人材マッチングサービス

（i） 人材マッチングサービスの概要

（Z社）

・ Z社の兼業・副業マッチングサービスがリリースされたのは2019年。人材会社の新規事業を社内公募する仕組みを利用してサービスを立ち上げた。

兼業・副業を通じたキャリアアップ等、自身の成長のために兼業・副業をしたい方をターゲットにしている。逆に、単なる作業を受注する兼業・副業は、時間の切り売

りとなり個人の成長につながりにくいため、そういった兼業・副業の求人は受けないようにしている。

兼業・副業人材と受入側組織との初回の契約期間は、2, 3 か月から始まることが多い。平均の兼業・副業期間は 5 か月くらい。兼業・副業人材側からやめようということはあまり無く、プロジェクト終了に伴う契約終了が多い。契約締結前に、受入側組織、兼業・副業人材、Z社の三者でミーティングを実施し、お互いの意識の擦り合わせをしっかりしているため、今のところスキルとタスクの不一致というような大きな問題は発生していない。また、受入側組織に対して兼業・副業にあたって提供してほしい情報、兼業・副業人材に対して提案の仕方等もレクチャーしている。具体的には、兼業・副業人材についても、受入側組織についても、Z社が面談をして、受入側組織が求める人材・スキル、兼業・副業人材の経験や提供できるスキル等を整理している。このフロー自体は業種や職種には大きく影響されず、フォーマットはある程度一般化できている。

（ⅱ） 受入側組織及び兼業・副業人材に対するサポート

【タスクとスキルの可視化】

（Z社）

・ 受入側組織の多くは自社がやりたいこと、兼業・副業人材に任せたいことが整理されておらず、明確に発注をくださる組織は稀である。そのため、Z社は、受入側組織の現状の業務や課題を伺い、切り出す業務を可視化するエージェントモデルを採用している。

兼業・副業人材には、タレントプランナーが専属でついてスキルの可視化をしている。スキルの内容を細かくアセスメントするというよりは、どんなことが得意な人か何が活かせるかを言語化することに注力している。また、「穏やかで人当たりのいい人」等の特徴も可視化している。

【すれ違いの解消】

（Z社）

・ マッチングの中で起きる兼業・副業人材と受入側組織とのすれ違いは、スキルよりは業務に関する姿勢だったりする。例えば、言うまで動いてくれない等。そうしたときにZ社が間に入り、受入側組織にも兼業・副業人材にも細かく改善提案をしている。

毎月業務報告書を兼業・副業人材からZ社に提出してもらい、それをZ社から受入側組織に共有し、さらに受入側組織からフィードバックをもらう。兼業・副業開始直後を含め定期的に兼業・副業人材にインタビューをして、兼業・副業人材と受入側組

織のお互いが直接言いづらいときは、Z社が間に入って円滑に業務遂行ができるようにしている。

（iii）　兼業・副業におけるメリット（効果・期待）・デメリット（課題・懸念）

【情報漏えい・情報コンタミネーションへの懸念対策】

（Z社）

・　競業避止等の観点では、受入側組織から特別な要望がない限りは、基本的には兼業・副業人材自身に本業の競業避止等の規定に照らして判断してもらっている。また、Z社も、互いの業務内容のすり合わせをサポートしている。

　情報漏えいについては、兼業・副業人材との業務委託契約の中に、NDAや著作権に関する条項を入れている。ただし、基本的な考え方は兼業・副業でも本業でも変わらずリテラシーの問題であり、受入側組織からも同様の意見を聞く。

【外部人材の試用】

（Z社）

・　短時間の面談で兼業・副業人材の採否を判断できないという懸念をもつ受入側組織に対しては、正社員1人を雇用するよりは兼業・副業人材を3か月業務委託するハードルの方が低いので、まず試してみてはどうかと説明している。

【知財人材のマッチング】

（Z社）

・　知財のマッチング事例は、多くはないがいくつかある。例えば、ウェブ系のSaaSの会社で、外国の特許を取得したい、知財が大事なのはわかっているがこの方針で本当に大丈夫なのか等について相談したい、社内相談役のような人が欲しいというニーズがあった。また、社内の知財担当の育成にも貢献してほしいというニーズもあった。

　知財業務は兼業・副業に向いている。知財は多くの組織にとって重要であるし、知財担当者を求めている組織は多いものの、フルタイム社員として雇うほどではないという場合もある。知財人材にとっても異業種で経験を積んでスキルアップできる。知財の兼業・副業人材が多くないこともあるかもしれないが、マッチング成立までのスピードが早い傾向にある。

（5） 小括

前章までに述べたとおり、社員の兼業・副業を容認していない企業、兼業・副業の実施に至っていない知財人材、兼業・副業人材を受け入れる企業は、兼業・副業に対して、それぞれの観点から課題や懸念を抱いている。そして、それを低減・解消することが、知財人材を含む労働者の兼業・副業の促進に不可欠である。

本章では実際に兼業・副業を解禁している企業の知財部や、兼業・副業を実施している知財人材、兼業・副業形態の知財人材の受入れを希望している（既に受け入れている場合も含む）スタートアップ・大学に対するヒアリング調査の結果を報告した。本報告から見て取れるように、知財人材の送出側企業、知財人材自身、知財人材の受入側組織は、各者各様の工夫により、その課題や懸念を低減・解消していることが明らかとなった。また、兼業・副業を活用する各者からは、自身が実感する兼業・副業のメリットについても多くの意見が挙げられた。例えば、知財人材の送出側企業からは、知財人材の能力向上や優秀な人材確保等による自社の競争力強化、知財人材からは自身のスキルアップや自律的なキャリア形成、知財人材の受入側組織からは低コストでの社内知財人材の確保や知財実務のサポート等、各者・各組織に即した効果・期待が寄せられた。

他方、兼業・副業人材と受入側組織とのマッチングサービスを提供する事業者からは、受入側組織の多くは、自身が求める人材像の的確な要件化ができておらず、タスクの切り出しによる人材要件の作成が必要であるとの言及があり、兼業・副業でスタートアップを支援している知財人材からも、受入側組織が希望する知財人材の要件・募集要項をまとめられていないのではないかという指摘があった。また、同マッチングサービス事業者は、兼業・副業人材のスキルの可視化にも取り組んでおり、受入側組織において整理された人材要件と、兼業・副業人材の可視化されたスキルとがそろうことにより、効率的・効果的かつ持続的なマッチングがなされることが示唆された。

４．　委員会による検討

これまでに述べた公開情報調査、国内アンケート調査及び国内ヒアリング調査の結果を踏まえた上で、兼業・副業における現状分析、知財人材の兼業・副業促進に求められる課題及び取組みの方向性等について、専門的な視点からの検討を行った。ここでは、本有識者委員会における委員からの代表的な意見を、整理して以下に示す。

（１）　兼業・副業促進の社会的意義について

・　兼業・副業という選択肢が存在し、国を挙げて兼業・副業を推進している現代社会において、知財人材について兼業・副業の実施が進んでいないのはなぜかを考える必要がある。メンバーシップ型の終身雇用という日本的雇用文化の中では、兼業・副業に対して心理的なハードルがあるのではないか。また、本業が長時間労働であるということも理由の１つではないか。

・　兼業・副業を促進することの意義は、働き方改革以降の大きな課題である。生産性向上・イノベーション（新たな技術の開発、オープンイノベーション）、人材の有効活用（第２の人生の準備）、地方活性化といった意義があるだろう。

・　人生 100 年時代のセカンドキャリアに向けて、兼業・副業をステップにして、働きながら兼業・副業などを行うという形も考えられる。高齢者雇用安定法の改正により 70 歳までの就業機会確保が努力義務化される中、例えば 40 代 50 代くらいから兼業・副業を通じてセカンドキャリアの準備が可能である。企業にとっても、再就職やセカンドキャリア構築支援として有効である。

（２）　先行事例の情報発信

・　オープンイノベーションの促進やセカンドキャリア支援等、兼業・副業は企業にとってもメリットがあることに気づいてもらうことが、兼業・副業の促進につながるのではないか。

・　企業の知財部の方に、もっとオープンイノベーション的な視点を持っていただけると良いと考えている。現状は、企業内の知財人材のスキルが専門分野に特化しているため、スキルの活用方法の引き出しがまだまだ少ない。その専門性の高いスキルの活用方法の引き出しを増やすためにも、兼業・副業をきっかけにして、知財スキルの活

用事例のような情報を広めていくことが大事と考えている。

・　兼業・副業の形態として業務委託・雇用等の選択肢がある。今後、各課題を解消することにより、雇用での兼業・副業という選択肢が開けてくれば、今まで実施できなかった人達も兼業・副業を実施できるかもしれない。

・　アンケート調査によると、知財人材において経営企画、法務、研究開発・エンジニア等の非知財業務の兼業・副業をしたいというニーズが一定程度あった。また、企業へのヒアリング調査では、知財人材に対して「事業部への貢献について知見を得て欲しい」というニーズがある。知財人材が上記のような非知財業務を兼業・副業することについては、情報コンタミに関する懸念を低いと感じる企業も多く、比較的兼業・副業を実施しやすい業務領域であると考えられる。

（3）　兼業・副業を実施しやすい環境・仕組み作り

【管理モデルによる労働時間管理】

・　兼業・副業の場合の労働時間管理については、令和 2 年 9 月の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（厚生労働省）の改定で、労働者の申告等による兼業・副業先での労働時間の把握や、労使双方の手続上の負担を軽減し労働基準法に定める最低労働条件が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）などが示された。ヒアリング調査等で管理モデルによる労働時間管理の先行事例を収集できれば、参考になると思われる。これがうまく回っていけば、労働時間の面で労働者・企業が安心しながら兼業・副業に取り組めることになるだろう。

【兼業・副業していることの社内共有】

・　兼業・副業をしている事実の社内での共有は、社内での労働時間以外の時間における自由とも関わってくるので無理に義務付けることは難しいが、人事労務管理上、情報共有しながら兼業・副業を実施することは、兼業・副業実施者本人にとっても職場にとっても利点があるだろう。もし本人の同意が得られれば社内公開することも一案である。

・　ヒアリング調査の報告でもあったが、兼業・副業する本人と同僚との間でモヤモヤがあるというのも分かる。「勝手にコソコソやっている」という状態より、「兼業・副業を通じて他社からの成長機会も得ている」ということを同僚にも公明正大に言える状態が健全であると思う。

【本業における労働時間の柔軟性】

・　フレックスタイム制など本業企業における労働時間の柔軟性も兼業・副業を実施可能とする要素の一つである。

（4）　受入側組織に対する情報発信

・　人を雇う時に兼業・副業人材という選択肢がまだまだ認知されていないというのが現状だと思われる。その意味で、受入側組織に兼業・副業人材の活用という選択肢もあるということに、まず気づいてもらうことが重要である。

（5）　知財人材のスキルの整理について

・　確保する知財人材のスキルを整理するという点は、使用者側として意識してこなかった考え方である。このような発想自体を知財人材はもちろん、一般人材へ適用していくこともできるだろう。受入側組織も、そもそも知財人材のスキルに対する一般的な知見がない場合や、逆に知財人材も個別の受入側組織から期待される知財スキルについて不明な点がある場合もある。一般的な知財人材のスキルセットのようなものが標準化され明確になっていくと、より知財人材のマッチングの精度は高まっていくのではないか。

・　受入側組織の募集の仕方と、知財人材が受けるイメージのアンマッチが大きいこともあるのではないか。知財人材の目線でみると、兼業・副業先の企業をどのように探索するかという大きな課題がある。一方、受入側組織の目線で見ると、特にスタートアップでは知財人材に求めるスキルが経営目線で語られることが多いので、この点を意識して、知財人材を募集すべきと考える。

　スタートアップの知財業務に対応可能な知財人材も一定数いると思う。しかしながら、その募集にかかる知財スキルが、「事業戦略に紐づいた知財スキル」等だと視点が高すぎて、尻込みしてしまう知財人材も多いのではないか。実際、スタートアップの課題を深掘りしていくと、知財人材でも身近に感じられるようなニーズが見えてくることもあった。

・　あいまいな不安で兼業・副業の解禁に踏み切れていない企業も多いと考える。先行事例から分かるメリットや、デメリットに対する工夫の波及が重要ではないか。

・　人材流出や、本業がおろそかになるという懸念はよく分かる。他方で、兼業・副業を解禁していない企業は、今後逆に人材採用できなくなると危機感を持った方が良い。例えば、昨今のコロナ禍での在宅勤務も同様で、業務とは関係なく、企業がそもそも在宅勤務というものに懸念を示している場合もある。しかしながら、在宅勤務ができない企業は、今後優秀な人材から選ばれなくなってくる。

兼業・副業ができる企業、自分の興味があることにチャレンジできる企業と、そうでない企業とで、今後どちらが選ばれるかということ。あくまでも選択肢の一つに過ぎないので、兼業・副業をやりたくない、興味が無いという人に無理にやらせる必要はない。他方で、兼業・副業に関心を持つ人をどのように惹きつけることができるかについて、各企業は危機感を持った方が良いと思う。

Ⅳ.　まとめ

働き方改革実行計画[58]（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）では、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第２の人生の準備として有効である。」とされている。これを受け、柔軟な働き方がしやすい環境整備の一環として、厚生労働省による「副業・兼業の促進に関するガイドライン」[59]や改定版モデル就業規則[60]の策定等により兼業・副業の普及促進が進められている。兼業・副業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であり、各企業においてそれを制限することが許されるのは、例えば、① 労務提供上の支障がある場合、② 業務上の秘密が漏えいする場合、③ 競業により自社の利益が害される場合、④ 自社の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合に該当する場合と解されており、上記のガイドラインや改定版モデル就業規則においても、このことが明記されている。

民間企業の動向に目を向けると、経団連は「。新成長戦略」[61]（令和2年11月17日）において、働き方の変革の一環として、「企業はリモートワークと出勤、オンラインとオフラインを必要に応じて組み合わせ、最も生産性の高い働き方を追求する。 また働き手の健康確保を前提として、副業・兼業も奨励する。」と示している。

上記のような兼業・副業促進の機運に加え、スタートアップ・大学における知財人材の活用のニーズ（Ⅲ．１．（３）（ⅰ）～（ⅱ）を参照。）及び知財人材の兼業・副業に対するモチベーション（Ⅲ．２．（２）（ⅱ）を参照。）を踏まえると、知財人材による兼業・副業は十分に普及・拡大の余地があるといえる。大学・スタートアップ等における知財人材活用の有効な選択肢として兼業・副業が拡充することにより、我が国全体で知財人材のスキルの有効活用が図られ、ひいては我が国の産業競争力強化への裨益も期待される。

本調査研究においては、このような仮説を踏まえつつ、知財人材の兼業・副業の促進に向けて、兼業・副業に関する現状分析と課題整理、兼業・副業を促進するための取組みの方向性の検討を行った。

１．　兼業・副業に関する課題整理と現状分析

公開情報調査の結果、兼業・副業人材を送り出す企業、兼業・副業を実施する人材、兼業・副業で人材を受け入れる組織のそれぞれの観点でのメリット（効果・期待）、デメリッ

[58] 前掲脚注3
[59] 前掲脚注8
[60] 前掲脚注25
[61] 前掲脚注28

ト（課題・懸念・留意点）が明らかになった。ここで、各立場におけるデメリット（課題・懸念・留意点）を整理すると、以下の通りである。

兼業・副業人材を送り出す企業にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	・ 社員の兼業・副業先における就業時間の把握・管理が困難である ・ 社員の健康管理への配慮が必要である ・ 職務専念義務への対応が必要である ・ 人材流出の懸念が生じる ・ 競業避止・利益相反への対応が必要である ・ 情報漏えいのリスクへの対応が必要である
兼業・副業を実施する人材にとってのデメリット（課題・懸念・留意点）	・ 就業時間が増加し、本業や健康への支障の懸念が生じる ・ タスク管理が困難である ・ 雇用保険の適用等に課題が生じ得る
兼業・副業で人材を受け入れる組織にとってのデメリット（課題・懸念）	・ 法務管理・労務管理上の課題がある ・ 情報管理に懸念がある ・ 兼業・副業人材の人柄等に不安がある

また、国内ヒアリング調査において、兼業・副業を実施している知財人材や人材マッチングサービスを提供する事業者から、兼業・副業を実施する知財人材の受入側組織となり得るスタートアップは、知財業務に関する理解が十分でない場合がある、自身が求める人材像の的確な要件化が十分でなく業務切り出しや要件整理等の支援を要する、といった知財人材と受入側組織とのマッチングに関する課題の指摘もあった。

これまでに挙がった、知財人材の兼業・副業に関する課題や懸念を、知財人材の送出側企業、兼業・副業を実施する知財人材、知財人材の受入側組織ごとに、社外的要因、社内的要因、意識面の要因で分類すると以下のように整理できる。

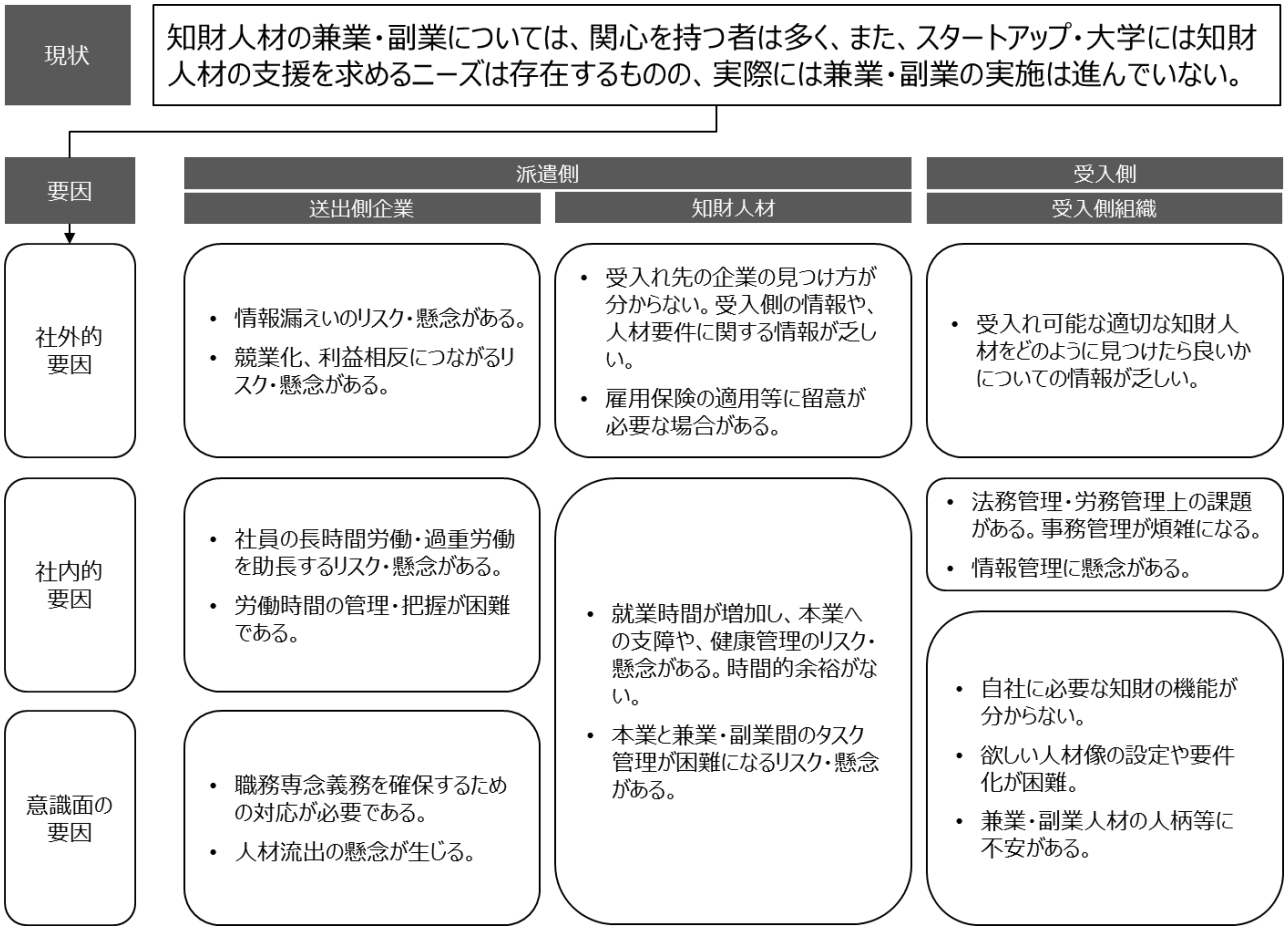


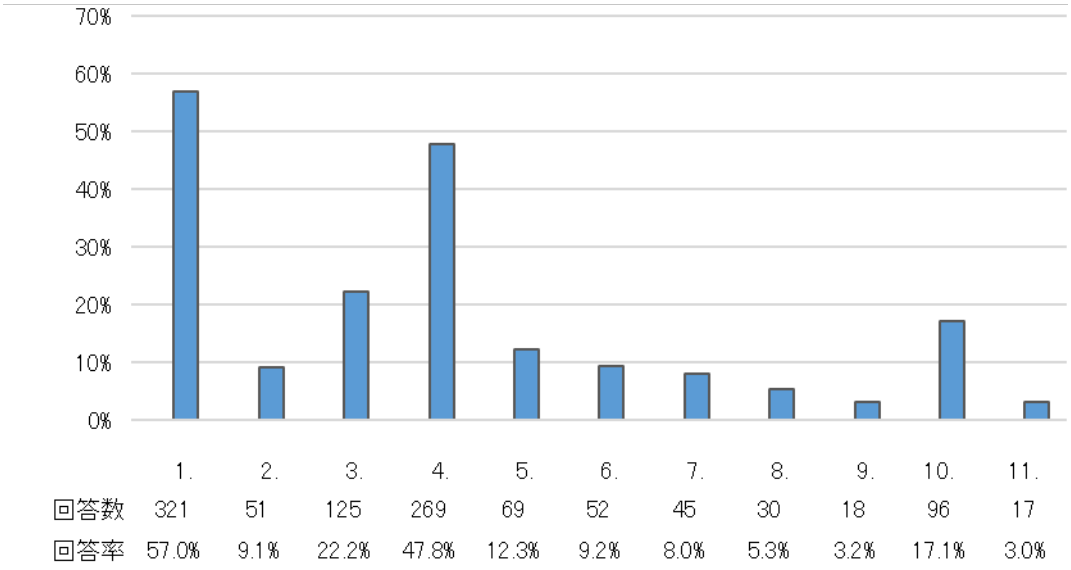
図 63 兼業・副業に関する課題の整理

上図で整理された課題の中には、情報漏えいや労働時間の管理に関するリスク・懸念（送出側企業、受入側組織）、受入れ先企業・受け入れる知財人材の見つけ方に関する課題（知財人材、受入側組織）等、知財人材の兼業・副業における多くの場合に共通して生じ得るものと、雇用保険の適用の留意点（知財人材）のように制度上の制約であるものや、兼業・副業人材の人柄等に対する懸念（受入側組織）のように個別事案の事情等に応じて対応が変わり得るものが混在している。

したがって、まずは以下の現状分析により、本調査研究において取組みの方向性を検討すべき課題を検討した。

<u>知財人材の兼業・副業に関する現状分析①</u>

本調査研究におけるアンケート調査により、企業に所属する知財人材のうち約半数は、兼業・副業に関心はあるが実施していないことが分かった。そして、兼業・副業に関心はあるが実施していないと回答した知財人材に対して行ったアンケートにおいて、兼業・副業を実施していない理由で最も多かったのは「所属企業が認めていない」であった。



1.	所属企業が認めていない	7.	人事評価の低下を懸念している
2.	所属企業の許可条件が厳しい	8.	同僚等の業務の負荷が増える
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	9.	情報管理に自信がない
4.	時間的余裕がない	10.	受け入れ先の企業の見つけ方が分からない
5.	能力に自信がない	11.	その他
6.	タスク管理が困難である		無回答

321	45
51	30
125	18
269	96
69	17
52	1

図 64 回答者が兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答（複数回答可）（問 C14）（n=563）（再掲）

このように企業において兼業・副業が認められていない背景としては、兼業・副業の解禁に対して企業に様々な懸念が存在することが、公開情報調査から明らかになっている。例えば、下記の調査によれば、社員の長時間労働・過重労働を助長する、労務時間の管理・把握が困難、情報漏えいのリスクがある、競業となるリスクがある、利益相反につながるといった懸念を、多くの企業が抱いているといえる。

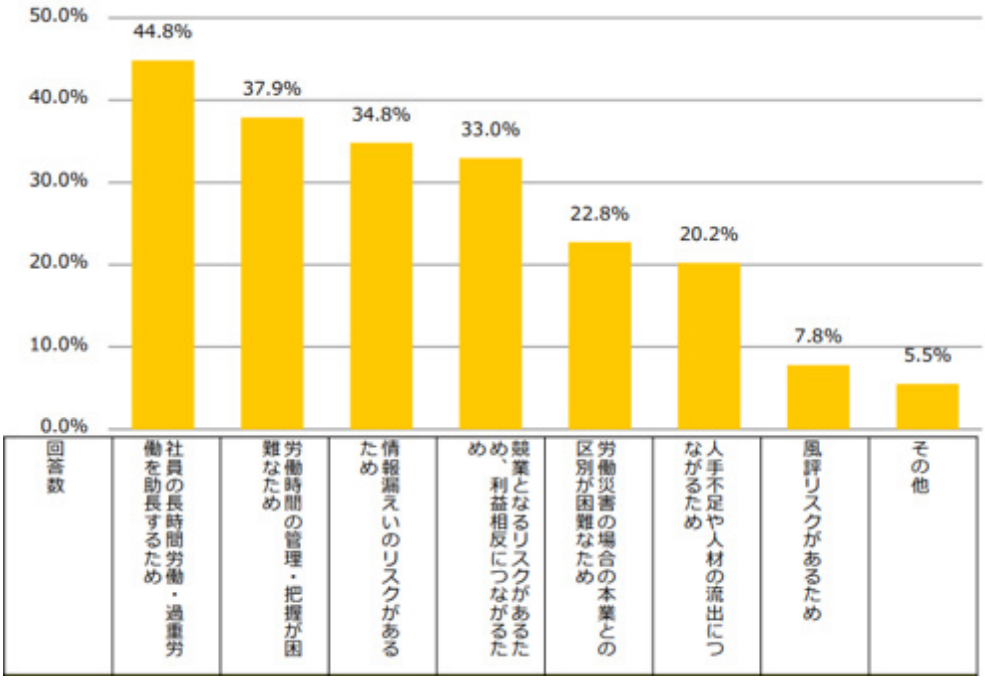
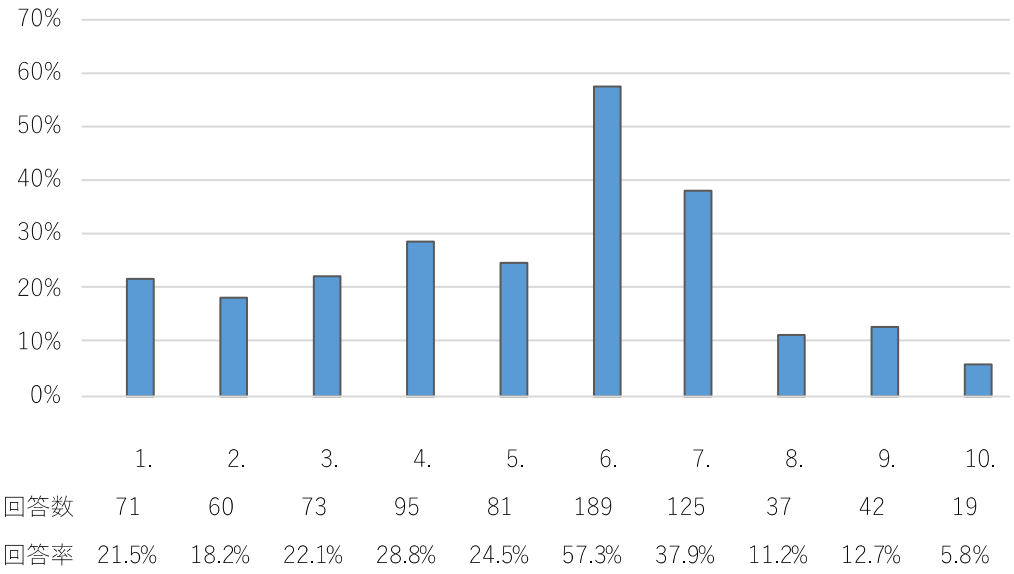


図 65 兼業・副業を禁止している理由（n=1,617）（再掲）

（出典：兼業・副業に対する企業の意識調査（2018）（平成 30 年 10 月　（株）リクルートキャリア））

また、本調査研究で行った企業の知財部へのアンケート調査でも、多くの企業の知財部は、知財部員の兼業・副業に対して、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念を有していることが明らかになった。



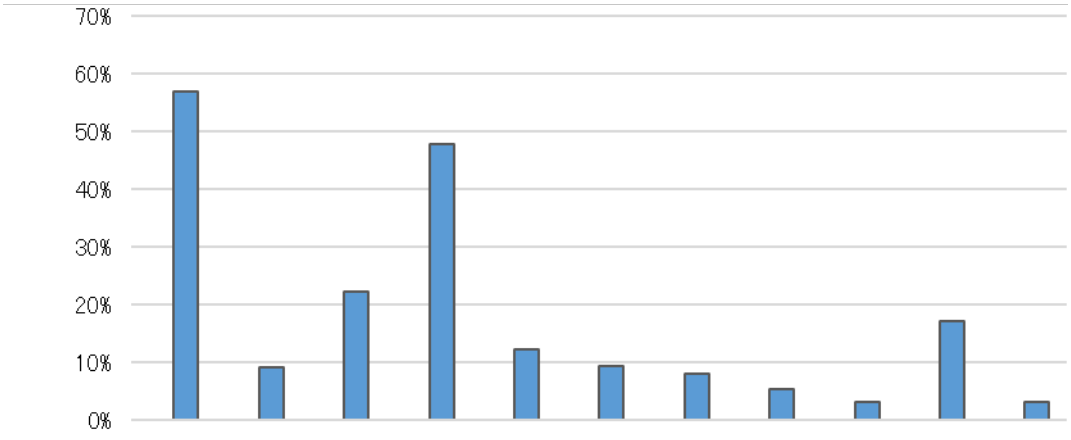
1. 就業時間の把握・管理	71	7. 情報コンタミ	125
2. 健康管理	60	8. 人事評価の難しさ	37
3. 職務専念	73	9. 兼業・副業していない社員との業務割振	42
4. 人材流出	95	10. その他	19
5. 競業避止・利益相反	81	無回答	14
6. 情報漏えい	189		

図 66 知財部へのデメリットについての質問票回答（複数回答可）
（問 C4）（n=330）（再掲）

したがって、知財人材の兼業・副業を促進するためには、第一に、知財人材の所属企業が社員の兼業・副業を許容しやすくするため、知財人材を送り出す側の企業が抱いている兼業・副業に対する課題・懸念を低減・解消させるための取組みの検討が必要である。なお、受入側組織も同様に法務・労務管理や情報管理等の課題・懸念を抱いているところ、送出側企業の課題・懸念の低減・解消の取組みは、受入側組織の当該課題・懸念の低減・解消にも資することが期待される。

<u>知財人材の兼業・副業に関する現状分析②</u>

兼業・副業に関心はあるが実施していない知財人材向けに兼業・副業を実施していない理由を問うアンケートに対する回答の中には、「所属企業が認めていない」、「社内規定・社内ガイドラインが整備されていない」といった企業側の取組みが必要なものや、「時間的余裕がない」といった本業がおろそかになることへの懸念がうかがえる回答のほか、「受け入れ先の企業の見つけ方が分からない」という、兼業・副業を実際に試みる中で生じる課題についても比較的多くの回答がなされた。また、上記の通り、国内ヒアリング調査の結果、兼業・副業を実施している知財人材や人材マッチングサービスを提供する事業者から、受入側組織となり得るスタートアップは知財業務に関する理解が十分でない場合があること、自身が求める人材像の的確な要件化が十分でなく、マッチングサービス事業者による業務切り出し等の支援を要する場合があること等の、知財人材と受入側組織とのマッチングに関する課題の指摘もあった。



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	321	51	125	269	69	52	45	30	18	96	17
回答率	57.0%	9.1%	22.2%	47.8%	12.3%	9.2%	8.0%	5.3%	3.2%	17.1%	3.0%

1.	所属企業が認めていない	321	7.	人事評価の低下を懸念している	45
2.	所属企業の許可条件が厳しい	51	8.	同僚等の業務の負荷が増える	30
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	9.	情報管理に自信がない	18
4.	時間的余裕がない	269	10.	受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96
5.	能力に自信がない	69	11.	その他	17
6.	タスク管理が困難である	52		無回答	1

図 67 回答者が兼業・副業を実施していない理由についての質問票回答
（複数回答可）（問 C14）（n=563）（再掲）

したがって、この回答結果や指摘に鑑みると、知財人材の兼業・副業実施者を受け入れる企業・組織の見つけ方に関する情報が乏しいことが潜在的なボトルネックであり、単純に知財人材の所属企業が各種課題・懸念を低減・解消し、兼業・副業を解禁したとしても、今度は知財人材の兼業・副業実施者と受入側組織とのマッチングに関する課題が顕在化するものと予想される。そのため、知財人材の兼業・副業を促進するためには、当該マッチングに関する課題についても、それを低減・解消するための取組みの検討が必要である。

なお、単純に兼業・副業先を探す具体的方法が分からないという側面に加えて、受入側において、知財人材を確保する形態として兼業・副業という選択肢が広く浸透していないことから、兼業・副業の形態による知財人材の募集が少ないことも、上記「受け入れ先の企業の見つけ方が分からない」という課題の一因であると考えられる。

以上より、知財人材の兼業・副業に関する課題や懸念をあらためて整理すると、下図の通りである。ここで、「課題①」、「課題②」と付したものは、それぞれ上記現状分析①、②に関する課題である。

「課題①」、「課題②」と付した課題以外も、知財人材の兼業・副業に関連する課題ではあるものの、個別事案の事情等に応じて対応が変わり得るもの（兼業・副業人材の人柄

等）等については、本調査研究における取組みの検討の対象外とした。また、本業への専念等の意識面の課題については、本調査研究において逆のメリット（効果・期待）も挙げられているため（例えば、人材流出の懸念に対して人材流出抑制の期待、本業への支障に対してスキルアップによる本業への還元等。）、本報告書で報告したメリット（効果・期待）を勘案することで、各者が兼業・副業に対して前向きの意識に変わることが期待される。

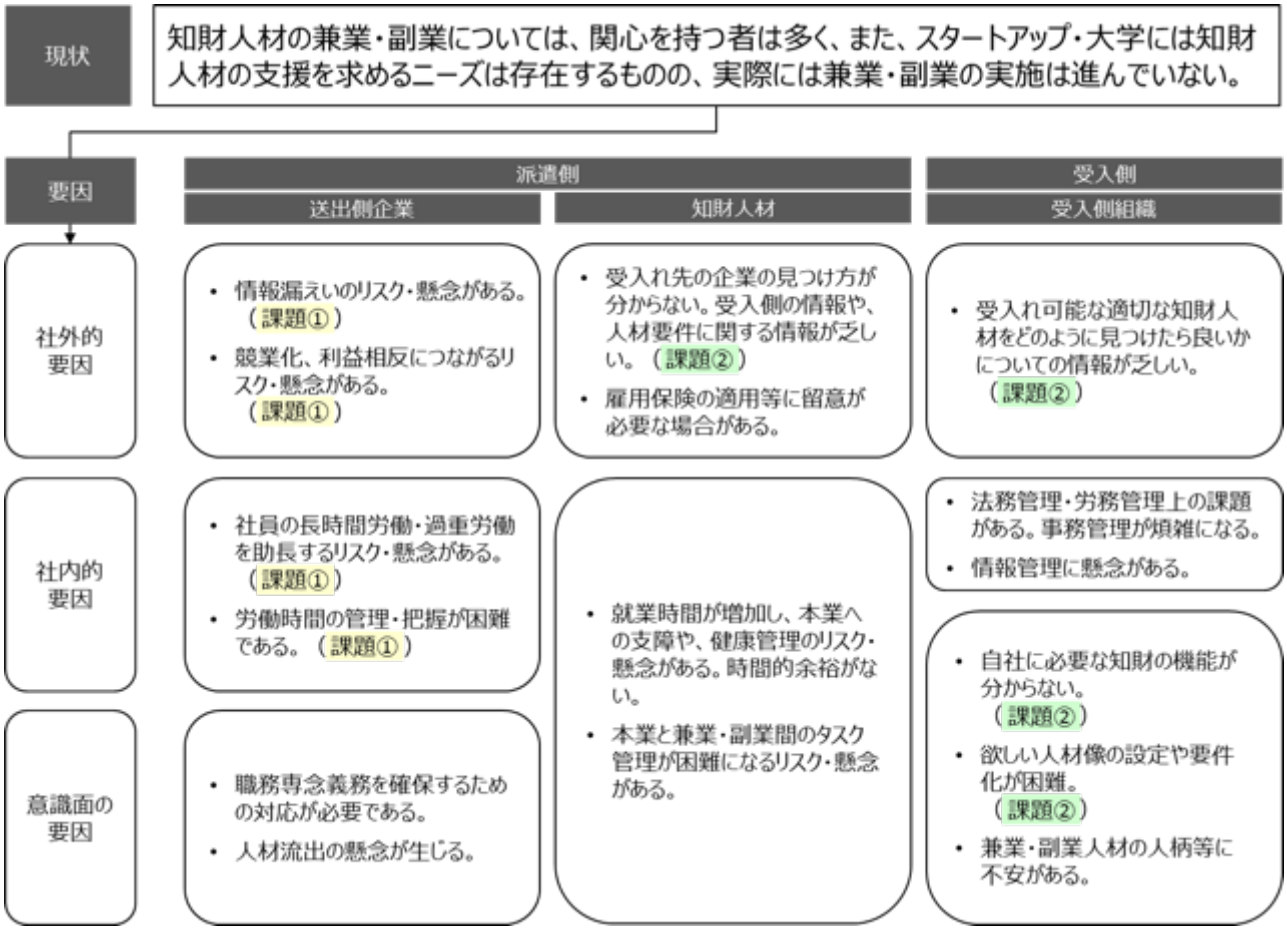


図 68 兼業・副業に関する課題の整理

２．　兼業・副業の促進における課題と取組みの方向性

１．での整理・分析をまとめると、本調査研究において取組みの方向性を検討すべき課題は、以下の二つに大別できる。

課題①：兼業・副業の解禁・実施に際して、企業側に、長時間労働・過重労働の助長、労働時間の管理・把握、情報漏えいや情報コンタミに関する懸念がある。
課題②：知財人材が兼業・副業を実施する際、受入側の情報が乏しく、受入先の企業の見つけ方がわからない。

本調査研究においては、有識者からなる委員会を開催し、これらの課題を中心に、求められる取組みの方向性等について議論を行った。

○課題①について

＜取組みの方向性＞

- ✓ 兼業・副業により期待されるメリットや、先行事例における課題・懸念の低減・解消に資する工夫をまとめた「工夫・ヒント集」を作成する。
- ✓ 企業は、作成された「工夫・ヒント集」を活用し、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等や、兼業・副業によるメリット、兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリットについて理解する。

知財部員向けのアンケートにおいて、知財人材が兼業・副業を実施していない理由として「所属企業が認めていない」という回答が最も多かったことから、知財人材の兼業・副業の促進のためには、知財人材の所属企業における兼業・副業に対する課題や懸念を明らかにし、それらを低減・解消することが必要不可欠である。

本調査研究における公開情報調査やアンケート調査から、多くの企業が、兼業・副業の解禁・実施に対しては課題や懸念を有していることが分かった。その一方で、本調査研究におけるヒアリング調査やそれに関連する公開情報調査を進めていく中で、兼業・副業を解禁している企業や兼業・副業を実施している知財人材の多くは、多種多様な工夫により各者が抱える課題・懸念を低減・解消していることが分かった。

そこで、本調査研究ではこれらの工夫を、「工夫・ヒント集」として本報告書の別紙としてとりまとめた。この「工夫・ヒント集」を、いまだ兼業・副業を認めていない企業が抱える課題・懸念の低減・解消の参考とし、これらの企業が兼業・副業に関する取組みを進めることが期待される。また、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材にとっても、「工夫・ヒント集」を通して、既に兼業・副業を実施している知財人材の経験を知ることにより、兼業・副業に対する課題や懸念を低減・解消する参考となり得ると考えられる。なお、これらの工夫は、それぞれの企業・知財人材が自身の状況・環境を踏まえて実践しているものであり、そのまま採用すれば問題が全て解決するというわけではないことには留意が必要である。加えて、労働者の兼業・副業について、裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは基本的には労働者の自由であることが示されていることを踏まえつつ、企業は必要以上に労働者の兼業・副業を制限することのないよう、適切な兼業・副業の可否判断を心がける必要がある。

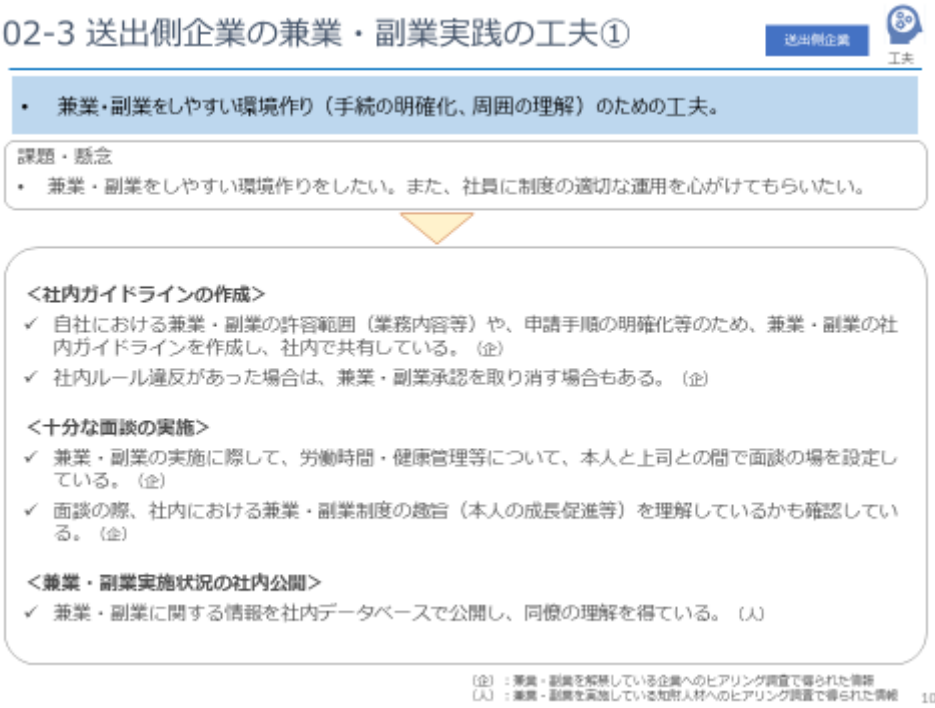


図 69：「工夫・ヒント集」で紹介されている工夫の一例

この「工夫・ヒント集」は公開情報調査やヒアリング調査等の結果に基づき、本調査研究において把握した様々な課題・懸念を低減・解消できるように、先行事例における工夫等をまとめたものであるところ、さらに、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」[62]等の活用例や、企業が考える兼業・副業によるメリット、兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリット等についても併せて紹介することとした。これにより、兼業・副業解禁の是非を検討中の企業をはじめとする多くの企業、所属企業により兼業・副業が認められてはいるものの実践に踏み切れていない知財人材にとっての有用性を高めるものと考えられる。これは、本調査研究の有識者委員会の委員から、兼業・副業が企業にもたらすメリットや兼業・副業を認めないことにより将来生じ得るデメリットについての指摘がなされるとともに、ヒアリング調査においても同様の意見が寄せられており、それらの声をまとめることが、「なぜいま兼業・副業について検討しなければならないのか」という、各企業や知財人材自身における兼業・副業促進に取り組む意義についての検討・整理の一助となり得るといえるからである。

[62] 前掲脚注 8

○課題②について

＜取組みの方向性＞ ✓　知財人材・受入側双方で知財スキルの見える化を図る

知財人材を受け入れるニーズを有する企業・組織が、自身にとって適切な知財人材を確保するためには、自身に必要な知財人材像を正確に把握した上で、自身の知財業務を担い得る者に対して情報発信をする必要がある。本調査研究における有識者委員会や、ヒアリング調査及びそれに関連する公開情報調査において、知財人材受入れのニーズを有している側が、一連の知財業務を正確に理解するとともに、自身のビジネス・活動において必要な知財機能を切り出し、そこから受け入れを希望する知財人材の要件を的確に設定することの必要性が指摘された。また、受入側のみならず、知財人材も、希望する受入先において想定される課題の検討や、自己の知財スキルを整理・見える化して、自身が受入先の期待に応え得ることを発信できるようにすることが、自身の兼業・副業を実現するために不可欠である。

しかしながら、このような知財スキルの整理・見える化や受入側における知財に関する課題、希望する知財人材の要件の検討には、企業・組織における知財活動に対する正確な理解が必要であるといえる。本調査研究においては、兼業・副業の形態での知財人材の受入先としてスタートアップ・大学を検討したが、それらの知財活動は、知財部等の知財管理を専門に担当する部署を有する企業のそれとは相当程度、趣を異にすることが分かった。特に、スタートアップの多くは必要最少人数で自身の技術のビジネス化に取り組んでいることから社員一人あたりの所掌範囲が広かったり、自身のビジネスをスケールアップしていく中で経営戦略に基づく知財戦略の策定が必要となる場合がある。したがって、スタートアップにおいては、ビジネスモデルや組織体制が確立した企業における知財の保護・活用とは違った観点を踏まえた知財戦略の検討が必要であるため、企業知財部に所属する知財人材にとっては、スタートアップの知財業務においてどのような知財のスキルセットが求められているのか想像がつきにくい状況にある。また、スタートアップ自身も、自社に必要な知財業務や知財機能の整理・切り出しに必ずしも十分に取り組めていない場合がある。

一般に、知財スキルや知財に関する課題の整理・見える化の際の手助けや自らの「気づき」を生むきっかけとして、例えば、知財人材スキル標準[63]の参照、スタートアップ・大学等における知財人材活用事例[64]の分析、業務切り出し・課題設定のための各種コンサル

[63] 前掲脚注 9
[64] 前掲脚注 10

ティングや知財総合支援窓口[65]をはじめとする支援機関、知的資産経営[66]の活用等が挙げられる。

しかしながら、特にスタートアップにおいては、上記に挙げたような事情に加えて、ビジネス展開を図る業界・技術分野や、企業の成長ステージ等といった要素も加わることから、そうした観点も踏まえた上での必要な知財スキルセットの議論・検討も、知財人材とスタートアップとのベストマッチを創出していくための喫緊の課題である。

[65] 前掲脚注 11

[66] 経済産業省は、人材、技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランド等の目に見えない資産であり、企業の競争力の源泉となるものを「知的資産」、企業に固有の知的資産を認識し、有効に組み合わせて活用していくことを通じて収益につなげる経営を「知的資産経営」として、普及啓発を行っている。
https://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/teigi.html

資料編

資料Ⅰ

国内アンケート調査票　企業向け

アンケート調査質問票（知財部向け）

令和2年度 特許庁 産業財産権制度問題調査研究
「知財人材の流動化に関する調査研究」アンケート調査

【本質問票の背景と目的（説明図）】

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）
　副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや企業の手段、そして第 2 の人生の準備として有効である。

副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定（平成 30 年 1 月）
モデル就業規則改定（平成 30 年 1 月）
　これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化した。

期待されるメリット（企業）
・スキル獲得
・自律性・自主性を促す
・優秀な人材の獲得・流出の防止
・新たな知識や人脈による事業機会の拡大

期待されるメリット（知財部員本人）
・スキル獲得によるキャリア形成
・所得を活かしてやりたいことに挑戦できる
・所得増

　他方、知財人材の流動化を求める声は、特に、ベンチャーや大学から強く出てきているが現実には知財人材については、兼業・副業等は進んでいない。

知財人材の兼業・副業等の促進に向けて
・知財人材が兼業・副業等から得ることができる効果
・知財人材が兼業・副業等を実践するにあたっての課題
・知財人材が、兼業・副業等を通じてベンチャーや大学の知財業務に関与して、オープンイノベーションに貢献することを促進する仕組み

これらについて検討するための基礎として広く知財部員個人及び組織（知財部）に対し本アンケートを実施

【御記入上のお願い】

1.　御回答は特に断らない限り、令和２年 10 月 1 日現在の業務等に基づいて、組織の視点で御記入をお願いいたします。

2.　選択肢形式の質問に対する御回答は、特に指定のない場合は 1 つだけお選びください。選択される際は、選択肢のチェックボックス（□）にチェックを御記入ください。回答で「その他」を選ばれる場合は、空欄部にその事項・理由等を御記入ください。なお、回答しづらい設問がありましたら無記入のまま次にお進みください。

質問数につきましては、25～27 個となります。

質問 A　回答者の属性に関する質問

A1: 貴知財部門が所属する企業等（以下、「**所属企業**」という）の主な業種として、もっとも近いものを一つお答えください。

□ 1. IT・通信　□ 2. 機械・ロボット　　□ 3. 自動車
□ 4. 電機・精密　　□ 5. 医療・製薬・バイオ □ 6. 素材・化学
□ 7. インフラ　　□ 8. サービス
□ 9. その他（　　）

A2: **所属企業**の従業員数を選んでください。

□ 1. 50 名以下　　□ 2. 51 名以上、100 名以下
□ 3. 101 以上、300 名以下　□ 4. 301 名以上、1000 名以下
□ 5. 1001 名以上

A3: **所属企業**の知財業務担当者数を選んでください。

□ 1. 1 名以上、10 名以下　　□ 2. 11 名以上、50 名以下
□ 3. 51 名以上、100 名以下　□ 4. 101 名以上

A4: **所属企業**の資本金を選んでください。

□ 1. 5000 万円以下　□ 2. 5000 万円超、1 億円以下 □ 3. 1 億円超、3 億円以下　　□ 4. 3 億円超

A5: **所属企業**の種別として、もっとも近いものを一つお答えください。

□ 1. 大企業　　□ 2. 中小企業（後記 3.を除く） □ 3. 設立 10 年以内のベンチャー □ 4. その他（　　）

※中小企業の定義

業態分類	中小企業基本法の定義（個人を除く）
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社
サービス業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
小売業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社

質問Ａは以上です。質問Ｂへお進みください。

質問Ｂ　組織の実態・方針に関する質問

B1: **所属企業**内に他企業等へ出向[1]をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B2: **所属企業**内にクロスアポイントメント制度[2]を使っている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B3: **所属企業**内に兼業・副業[3]を実施している人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B4: **貴知財部門**内に他企業等へ出向をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B5: **貴知財部門**内にクロスアポイントメント制度を使っている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B6: **貴知財部門**内に兼業・副業をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

[1] 本アンケートでいう「出向」は、出向元機関と何らかの関係を保ちながら、出向先機関との間において新たな雇用契約関係に基づき 100%のエフォートで相当期間継続的に勤務することを指します。例えば、A 社からの業務委託を受けた B 社の社員が、B 社の命令に基づき A 社の業務に 100%のエフォートで従事するケースも「出向」に含みます。
＊本アンケートでいうエフォートとは、社員の全仕事時間を 100%とした場合の当該業務の実施に必要とする時間の配分率（%）を指します。

[2] 本アンケートでいう「クロスアポイントメント」は、出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、一定のエフォート管理の下で、パラレルに各機関の業務を行うことを指します。

[3] 本アンケートでいう「兼業・副業」は、収入を得るために、本業の所属企業の許可を得て、他の企業等の業務に従事することを指し、本業の所属企業の業務命令に基づき子会社又はグループ会社の業務に従事することは含みません。

B7:　**所属企業**の兼業・副業への取組状況[4]を選択してください。

□ 1. 奨励しており、従業員も積極的に取り組んでいる
□ 2. 奨励しているが、従業員はなかなか取り組まない
□ 3. 容認しており、従業員の一部は取り組んでいる
□ 4. 容認しているが、従業員の取り組みはほとんどない
□ 5. 認めていないが、将来的には認めることになるかも知れない
□ 6. 将来的にも認める方向にはない

B8:　**貴知財部門**の兼業・副業への取組状況を選択してください。

□ 1. 奨励しており、従業員も積極的に取り組んでいる
□ 2. 奨励しているが、従業員はなかなか取り組まない
□ 3. 容認しており、従業員の一部は取り組んでいる
□ 4. 容認しているが、従業員の取り組みはほとんどない
□ 5. 認めていないが、将来的には認めることになるかも知れない
□ 6. 将来的にも認める方向にはない

B9:　**所属企業**に兼業・副業に関する社内規定やガイドライン等はありますか。

□ 1. ある	□ 2. ない	□ 3. 分からない

※B9 で 1.と回答した方は B10 へお進みください、2., 3.と回答した方は B11 へお進みください。

[4] 本アンケートでいう「奨励」とは、所属企業が積極的に奨励している、「容認」とは制度として禁止はされていないものの、所属企業は特に奨励していないことを指します。

B10: B9 で「1．ある」と回答した方に質問です。社内規定や社内ガイドラインにはどのような項目や内容が記載されていますか。（複数回答可）

□ 1. 事前届出または承認
□ 2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと
□ 3. 守秘義務
□ 4. 競業避止・利益相反
□ 5. 情報コンタミ
□ 6. 人事評価
□ 7. 労働時間管理
□ 8. 定期的な上司への報告義務
□ 9. 兼業・副業に割く時間の上限
□ 10. その他（ ）

B11: **貴知財部門**は実際に兼業・副業を認めるか否かについて、どのように判断していますか。以下のいずれかを選んでください。（複数回答可）

□ 1. 他部門と同様の社内規定や社内ガイドラインで判断
□ 2. 社内規定や社内ガイドラインの知財部特有の記載で判断
□ 3. 社内規定や社内ガイドラインは無く、知財部で個別に判断
□ 4. 分からない

質問Ｂは以上です。質問Ｃへお進みください。

質問Ｃ　兼業・副業する場合のメリット・デメリット等に関する質問

C1：兼業・副業する知財人材が**所属企業**に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）

□ 1．社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元
□ 2．社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元
□ 3．知財人材の自律性・自主性の促進
□ 4．将来に向けた事業機会の獲得※
□ 5．オープンイノベーション戦略の促進
□ 6．生産性向上
□ 7．社員のモチベーション向上
□ 8．人材確保・流出防止
□ 9．シニア世代のセカンドキャリア開拓の支援
□ 10．わからない
□ 11．その他（　　）

※「将来に向けた事業機会の獲得」とは、兼業・副業等を許可する企業の将来に向けた事業機会の獲得を指します。ここで言う「事業機会」とは、企業活動を「研究・開発」と「生産・販売」の２段階にわけた場合の後者の機会を意味し、前者に関する事業提携等であれば次の選択肢「5．オープンイノベーションの促進」に含めることとします。

C2：兼業・副業する知財人材本人が**貴知財部門**に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）

□ 1．知財部としての経営戦略のための知財分析能力の向上
□ 2．自社では培えない知財活用能力の向上
□ 3．知財部として新規事業創出やオープンイノベーション促進に貢献する能力の獲得
□ 4．その他（　　）

C3: 兼業・副業する知財人材が**所属企業**に対して与えると思われるデメリット（課題・懸念）を、以下から選んでください。（複数回答可）

□ 1. 就業時間の把握・管理
□ 2. 健康管理
□ 3. 職務専念
□ 4. 人材流出
□ 5. 競業避止・利益相反
□ 6. 情報漏えい
□ 7. 情報コンタミ
□ 8. 人事評価の難しさ
□ 9. 兼業・副業していない社員との業務割振
□ 10. その他（　　）

C4: C3 で選択した項目や内容のうち、**貴知財部門**が**特に**懸念すると思われる項目や内容がありましたら、その項目や内容を選んでください。（複数回答可）

□ 1. 就業時間の把握・管理　□ 2. 健康管理
□ 3. 職務専念　□ 4. 人材流出
□ 5. 競業避止・利益相反　□ 6. 情報漏えい
□ 7. 情報コンタミ　□ 8. 人事評価の難しさ
□ 9. 兼業・副業していない社員との業務割振
□ 10. その他（　　）

質問Ｃは以上です。質問Ｄへお進みください。

質問 D　知財部員の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

D1: **貴知財部門等**において兼業、副業を認めやすい人材は、どのような業務を行っている知財人材か、以下からお選びください。（複数回答可）

□ 1. 統括マネジメント	□ 2. 知財戦略・企画
□ 3. 特許出願・権利化	□ 4. 意匠出願・権利化
□ 5. 商標出願・権利化	□ 6. 先行文献調査
□ 7. 契約・ライセンス	□ 8. 模倣品対策・訴訟
□ 9. 知財教育	□ 10. 知財管理業務
□ 11. その他（　　）	

D2: D1 で選択した理由をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 他社での業務経験が本業へ活かしやすい	
□ 2. 利益相反が生じにくい	□ 3. 情報コンタミが生じにくい
□ 4. 業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	
□ 5. その他（　　）	

D3: 兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みをお答えください。（複数回答可）

□ 1. トップダウンによる指示	□ 2. 従業員の意識改革
□ 3. 本業の労働時間の削減	□ 4. 所属企業の人事制度の見直し
□ 5. 公的機関のガイドライン	□ 6. 所属企業の社内規定や社内ガイドラインの整備
□ 7. マッチングシステム	
□ 8. その他（　　）	

D4: 兼業・副業に割く時間として認めやすい上限を 1 つ選んでください。

□ 1. 週 5 時間未満	□ 2. 週 5 時間以上、10 時間未満
□ 3. 週 10 時間以上、20 時間未満	□ 4. 週 20 時間以上

D5: 兼業・副業に関するその他の意見（どんな仕組みが良いか、アンケート全体に関するコメント等）がございましたら、ご自由にお聞かせください。

D6: 本アンケートの回答内容を踏まえて、ヒアリングを依頼させていただく場合がございます。その場合、ヒアリングを受けていただくことは可能でしょうか。

□ 1. はい　　□ 2. いいえ　　□ 3. 所属企業に確認のうえ了解が得られれば可能

※D6 で 1.と回答した方は D7 へお進みください、それ以外の方は終了です。

D7: D6 で「1. はい」と回答した方は、連絡先（E メールアドレス、電話番号等）をお知らせください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

資料Ⅱ

国内アンケート調査票 知財部員向け

アンケート調査質問票（知財部員向け）

令和2年度 特許庁 産業財産権制度問題調査研究
「知財人材の流動化に関する調査研究」アンケート調査

【本質問票の背景と目的（説明図）】

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）
副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや企業の手段、そして第 2 の人生の準備として有効である。

副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定（平成 30 年 1 月）
モデル就業規則改定（平成 30 年 1 月）
これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化した。

期待されるメリット（企業）
・スキル獲得
・自律性・自主性を促す
・優秀な人材の獲得・流出の防止
・新たな知識や人脈による事業機会の拡大

期待されるメリット（知財部員本人）
・スキル獲得によるキャリア形成
・所得を活かしてやりたいことに挑戦できる
・所得増
・起業・転職に向けた準備・試行

他方、知財人材の流動化を求める声は、特に、ベンチャーや大学から強く出てきているが現実には知財人材については、兼業・副業等は進んでいない。

知財人材の兼業・副業等の促進に向けて
・知財人材が兼業・副業等から得ることができる効果
・知財人材が兼業・副業等を実践するにあたっての課題
・知財人材が、兼業・副業等を通じてベンチャーや大学の知財業務に関与して、オープンイノベーションに貢献することを促進する仕組み

これらについて検討するための基礎として広く知財部員個人及び組織（知財部）に対し本アンケートを実施

【御記入上のお願い】

1.　御回答は特に断らない限り、令和２年 10 月 1 日現在の業務等に基づいて御記入をお願いいたします。

2.　選択肢形式の質問に対する御回答は、特に指定のない場合は 1 つだけお選びください。選択される際は、選択肢のチェックボックス（□）にチェックを御記入ください。回答で「その他」を選ばれる場合は、空欄部にその事項・理由等を御記入ください。なお、回答しづらい設問がありましたら無記入のまま次にお進みください。

質問数につきましては、質問C1（兼業・副業の状況）についての回答によりそれぞれ以下のようになります。

・兼業・副業を実施されている方：38～43個
・兼業・副業に関心があるが実施していない方：33～38個
・兼業・副業に関心のない方：29～33個

質問Ａ　回答者の属性に関する質問

A1: 貴方の本業の所属企業（以下、「**所属企業**」という）の主な業種として、もっとも近いものを一つお答えください。

□ 1. IT・通信　□ 2. 機械・ロボット　□ 3. 自動車
□ 4. 電機・精密　□ 5. 医療・製薬・バイオ　□ 6. 素材・化学
□ 7. インフラ　□ 8. サービス
□ 9. その他（　　）

A2: 貴方の**所属企業**の従業員数を選んでください。

□ 1. 50 名以下　□ 2. 51 名以上、100 名以下
□ 3. 101 名以上、300 名以下　□ 4. 301 名以上、1000 名以下
□ 5. 1001 名以上

A3: 貴方の**所属企業**の知財業務担当者数を選んでください。

□ 1. 1 名以上、10 名以下　□ 2. 11 名以上、50 名以下
□ 3. 51 名以上、100 名以下　□ 4. 101 名以上

A4: 貴方の**所属企業**の種別として、もっとも近いものを一つお答えください。

□ 1. 大企業　　□ 2. 中小企業（後記 3.を除く）
□ 3. 設立 10 年以内のベンチャー
□ 4. その他（　　）

※中小企業の定義

業態分類	中小企業基本法の定義（個人を除く）
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社
サービス業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
小売業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、 常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社

A5: 貴方の年齢層を選んでください。

□ 1. 35 歳以下　　□ 2. 36 歳以上、49 歳以下　　□ 3. 50 歳以上

A6: 貴方の知財業務経験年数を御記入ください。

知財業務経験　約　　年

A7: 貴方の役職を選んでください。

□ 1. 管理職クラス　　□ 2. 管理職補佐クラス
□ 3. 担当者クラス

A8: 貴方の主たる専門分野を選んでください。

□ 1. 人文系　　□ 2. 技術系
□ 3. その他（　　）

A9: 貴方がこれまで経験された知財業務をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 統括マネジメント	□ 2. 知財戦略・企画
□ 3. 特許出願・権利化	□ 4. 意匠出願・権利化
□ 5. 商標出願・権利化	□ 6. 先行文献調査
□ 7. 契約・ライセンス	□ 8. 模倣品対策・訴訟
□ 9. 知財教育	□ 10. 知財管理業務
□ 11. その他（　　）	

A10: 貴方がこれまで経験された出向及び転職等の回数を選んでください。

□ 1. 0 回	□ 2. 1 回	□ 3. 2 回
□ 4. 3 回	□ 5. 4 回	□ 6. 5 回以上

質問Ａは以上です。質問Ｂへお進みください。

質問Ｂ　組織の実態・方針に関する質問

B1: 貴方の**所属企業**内に他企業等へ出向[1]をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B2: 貴方の**所属企業**内にクロスアポイントメント制度[2]を使っている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B3: 貴方の**所属企業**内に兼業・副業[3]を実施している人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B4: 貴方の**所属企業**の知財部門（以下、所属知財部門という）内に他企業等へ出向をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B5: 貴方の**所属知財部門**内にクロスアポイントメント制度を使っている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

B6: 貴方の**所属知財部門**内に兼業・副業をしている人はいますか。

□ 1. いる	□ 2. いない	□ 3. 分からない

[1] 本アンケートでいう「出向」は、出向元機関と何らかの関係を保ちながら、出向先機関との間において新たな雇用契約関係に基づき100%のエフォートで相当期間継続的に勤務することを指します。例えば、A社からの業務委託を受けたB社の社員が、B社の命令に基づきA社の業務に100%のエフォートで従事するケースも「出向」に含みます。
＊本アンケートでいうエフォートとは、社員の全仕事時間を100%とした場合の当該業務の実施に必要とする時間の配分率（%）を指します。

[2] 本アンケートでいう「クロスアポイントメント」は、出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、一定のエフォート管理の下で、パラレルに各機関の業務を行うことを指します。

[3] 本アンケートでいう「兼業・副業」は、収入を得るために、本業の所属企業の許可を得て、他の企業等の業務に従事することを指し、本業の所属企業の業務命令に基づき子会社又はグループ会社の業務に従事することは含みません。

B7: 貴方の**所属企業**の兼業・副業への取組状況[4]を選択してください。

□ 1. 奨励している	□ 2. 容認している
□ 3. 認められていない	□ 4. 分からない

※B7 で 1., 2.と回答した方は B8 へ、3., 4.と回答した方は C1 へお進みください。

B8: B7 で「1. 奨励している」または「2. 容認している」と回答した方に質問です。**所属企業**に兼業・副業に関する社内規定やガイドライン等はありますか。

□ 1. ある	□ 2. ない	□ 3. 分からない

※B8 で 1.と回答した方は B9 へ、それ以外の方は B10 へお進みください。

B9: B8 で「1. ある」と回答した方に質問です。社内規定や社内ガイドラインにはどのような項目や内容が記載されていますか。（複数回答可）

□ 1. 事前届出または承認
□ 2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと
□ 3. 守秘義務
□ 4. 競業避止・利益相反
□ 5. 情報コンタミ
□ 6. 人事評価
□ 7. 労働時間管理
□ 8. 定期的な上司への報告義務
□ 9. 兼業・副業に割く時間の上限
□ 10. その他（ ）

※B9 を回答した方は、C1 へお進みください。

B10: 貴方の**所属知財部門**の兼業・副業への取組状況を選択してください。

□ 1. 奨励している	□ 2. 容認している
□ 3. 認められていない	□ 4. 分からない

※B10 で 1., 2.と回答した方は B11 へ、3., 4.と回答した方は C1 へお進みください。

[4] 本アンケートでいう「奨励」とは、所属企業が積極的に奨励している、「容認」とは制度として禁止はされていないものの、所属企業は特に奨励していないことを指します。

B11: B10 で「1. 奨励している」、「2. 容認している」と回答した方に質問です。貴方の**所属知財部門**は実際に兼業・副業を認めるか否かについて、どのように判断していますか。以下のいずれかを選んでください。（複数回答可）

□ 1. 他部門と同様の社内規定や社内ガイドラインで判断
□ 2. 社内規定や社内ガイドラインの知財部特有の記載で判断
□ 3. 社内規定や社内ガイドラインは無く、知財部で個別に判断
□ 4. 分からない

質問Ｂは以上です。質問Ｃへお進みください。

質問Ｃ　知財部員の兼業・副業の実態・意識に関する質問

C1: 貴方の兼業・副業の経験と関心について、当てはまるものを１つ選んでください。

□ 1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）
□ 2. 関心はあるが実施していない
□ 3. 関心はない

※C1 で 1.と回答した方は C2 へ、2.と回答した方は C13 へ、3.と回答した方は C19 へお進みください。

C2: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。兼業・副業を実施している／実施していた理由をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 所属企業が奨励しているから
□ 2. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため
□ 3. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため
□ 4. キャリアアップのため
□ 5. セカンドキャリアの準備のため　□ 6. 所得増のため
□ 7. 人脈形成のため　□ 8. 社会貢献のため
□ 9. 家族や知人への協力のため
□ 10. その他（　　）

C3: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。兼業・副業の受け入れ先を見出した経緯をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 本業との繋がり　□ 2. ウェブサイト等を通した貴方からの直接の申し出
□ 3. 紹介業者等からの紹介　□ 4. 家族や知人からの依頼や誘い
□ 5. 自らが起業した先に兼業・副業している（していた）
□ 6. その他（　　）

C4: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業の形態をお答えください。

□ 1. 正社員　□ 2. パート・アルバイト　□ 3. 会社役員
□ 4. 自営業主　□ 5. その他（　　）

C5: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業の業種をお答えください。

□ 1. 同業種　□ 2. 異業種　□ 3. 両方

C6: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業の企業等の職種をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 大企業　□ 2. 中小企業（後記 3.を除く）
□ 3. 設立 10 年以内のベンチャー
□ 4. 大学　□ 5. その他（　　）

C7: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業の職種をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 経営企画　□ 2. 総務・人事
□ 3. 財務・会計　□ 4. 法務（後記 5.を除く）
□ 5. 知的財産　□ 6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）
□ 7. 広報・IR（Investor Relations）
□ 8. その他（　　）

※C7 で 5.を選択した方（5.とそれ以外を選択した方を含みます）は C8 へ、それ以外の方は C9 へお進みください。

C8: C7 で「5. 知的財産」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業の知財業務をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 統括マネジメント　□ 2. 知財戦略・企画
□ 3. 特許出願・権利化　□ 4. 意匠出願・権利化
□ 5. 商標出願・権利化　□ 6. 先行文献調査
□ 7. 契約・ライセンス　□ 8. 模倣品対策・訴訟
□ 9. 知財教育　□ 10. 知財管理業務
□ 11. その他（　　）

C9: C1 で「1. 兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。兼業・副業に割く概ねの時間を 1 つ選んでください。

□ 1. 週 5 時間未満　□ 2. 週 5 時間以上、10 時間未満
□ 3. 週 10 時間以上、20 時間未満　□ 4. 週 20 時間以上

C10: C1 で「1．兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業によるメリットをお答えください。（複数回答可）

□ 1．社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元
□ 2．社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元
□ 3．キャリアアップ
□ 4．セカンドキャリアの準備
□ 5．所得増
□ 6．人脈形成
□ 7．社会貢献
□ 8．家族や知人への貢献
□ 9．その他（　　）

C11: C1 で「1．兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。実施している／実施していた兼業・副業によるデメリットをお答えください。（複数回答可）

□ 1．就業時間の増加　□ 2．タスク管理の困難さ
□ 3．本業のパフォーマンスの低下 □ 4．人事評価の低下
□ 5．同僚等の業務負荷増　　□ 6．情報管理のリスク増
□ 7．その他（　　）

C12: C1 で「1．兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。兼業・副業を実施するうえで、所属企業での手続き等をお答えください。（複数回答可）

□ 1．申請書を提出して許可を受ける
□ 2．守秘義務や利益相反に関する契約書または誓約書等に署名する
□ 3．労働時間を報告する、または、通算労働時間の管理を受ける
□ 4．兼業・副業の実施状況を定期的に報告する
□ 5．兼業・副業の実施について社内に公表される
□ 6．その他（　　）

※C12 を回答した方は、D1 へお進みください。

C13: C1 で「2. 関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。兼業・副業に関心がある理由をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 所属企業が奨励しているから
□ 2. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため
□ 3. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため
□ 4. キャリアアップのため □ 5. セカンドキャリアの準備のため
□ 6. 所得増のため □ 7. 人脈形成のため
□ 8. 社会貢献のため □ 9. 家族や知人への協力のため
□ 10. その他（ ）

C14: C1 で「2. 関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。兼業・副業を実施していない理由をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 所属企業が認めていない
□ 2. 所属企業の許可条件が厳しい
□ 3. 社内規定・社内ガイドラインが整備されていない
□ 4. 時間的余裕がない
□ 5. 能力に自信がない
□ 6. タスク管理が困難である
□ 7. 人事評価の低下を懸念している
□ 8. 同僚等の業務の負荷が増える
□ 9. 情報管理に自信がない
□ 10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない
□ 11. その他（ ）

C15: C1 で「2. 関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。今後実施したい兼業・副業の業種をお答えください。

□ 1. 同業種 □ 2. 異業種 □ 3. 両方

C16: C1 で「2. 関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。今後実施したい兼業・副業の企業等の職種をお答えください。

□ 1. 大企業　□ 2. 中小企業（後記 3.を除く）　□ 3. 設立 10 年以内のベンチャー
□ 4. 大学　□ 5. どこでも良い
□ 6. その他（　　）

C17: C1 で「2. 関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。今後実施したい兼業・副業の職種をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 経営企画　□ 2. 総務・人事
□ 3. 財務・会計　□ 4. 法務（後記 5.を除く）
□ 5. 知的財産　□ 6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）
□ 7. 広報・IR（Investor Relations）□ 8. その他（　　）

※C17 で 5.を選択した方（5.とそれ以外を選択した方も含みます）は C18 へ、それ以外の方は D1 へお進みください。

C18: C17 で「5. 知的財産」を選択した方に質問です。今後実施したい兼業・副業の知財業務をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 統括マネジメント　□ 2. 知財戦略・企画
□ 3. 特許出願・権利化□ 4. 意匠出願・権利化
□ 5. 商標出願・権利化□ 6. 先行文献調査
□ 7. 契約・ライセンス　□ 8. 模倣品対策・訴訟
□ 9. 知財教育　□ 10. 知財管理業務
□ 11. その他（　　）

※C18 を回答した方は、D1 へお進みください。

C19: C1 で「3. 関心はない」と回答した方に質問です。兼業・副業に関心がない理由をお答えください。
（複数回答可）

□ 1. 所属企業が認めていない
□ 2. 所属企業の許可条件が厳しい
□ 3. 社内規定・社内ガイドラインが整備されていない
□ 4. 時間的余裕がない
□ 5. 能力に自信がない
□ 6. タスク管理が困難である
□ 7. 人事評価の低下を懸念している
□ 8. 同僚等の業務の負荷が増える
□ 9. 情報管理に自信がない
□ 10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない
□ 11. 兼業・副業を実施することで得られるメリットがない
□ 12. その他（ ）

質問Ｃは以上です。質問Ｄへお進みください。

質問Ｄ　兼業・副業する場合の組織との関係

D1: 一般的に兼業・副業する知財人材が**所属企業**に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）

□ 1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元
□ 2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元
□ 3. 知財人材の自律性・自主性の促進
□ 4. 将来に向けた事業機会の獲得※
□ 5. オープンイノベーション戦略の促進
□ 6. 生産性向上
□ 7. 社員のモチベーションの向上
□ 8. 人材確保・流出防止
□ 9. シニア世代のセカンドキャリア開拓の支援
□ 10. わからない
□ 11. その他（　　）

※「4. 将来に向けた事業機会の獲得」とは、兼業・副業等を許可する企業の将来に向けた事業機会の獲得を指します。ここで言う「事業機会」とは、企業活動を「研究・開発」と「生産・販売」の２段階にわけた場合の後者の機会を意味し、前者に関する事業提携等であれば次の選択肢「5. オープンイノベーションの促進」に含めることとします。

D2: 一般的に兼業・副業する知財人材が**所属企業**に対して与えると思われるデメリット（課題・懸念）を、以下から選んでください。（複数回答可）

□ 1. 就業時間の把握・管理
□ 2. 健康管理
□ 3. 職務専念
□ 4. 人材流出
□ 5. 競業避止・利益相反
□ 6. 情報漏えい
□ 7. 情報コンタミ
□ 8. 人事評価の難しさ
□ 9. 兼業・副業していない社員との業務分担
□ 10. その他（　　）

D3: 一般的に D2 で選択した項目や内容のうち、**所属知財部**門が**特に**懸念すると思われる項目や内容がありましたら、その項目や内容を選んでください。（複数回答可）

□ 1. 就業時間の把握・管理	□ 2. 健康管理
□ 3. 職務専念	□ 4. 人材流出
□ 5. 競業避止・利益相反	□ 6. 情報漏えい
□ 7. 情報コンタミ	□ 8. 人事評価の難しさ
□ 9. 兼業・副業していない社員との業務分担	
□ 10. その他（　　）	

質問Ｄは以上です。質問Ｅへお進みください。

質問 E　知財部員の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

E1: **所属企業**において兼業、副業が認められやすいと思われる知財業務をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 統括マネジメント	□ 2. 知財戦略・企画
□ 3. 特許出願・権利化	□ 4. 意匠出願・権利化
□ 5. 商標出願・権利化	□ 6. 先行文献調査
□ 7. 契約・ライセンス	□ 8. 模倣品対策・訴訟
□ 9. 知財教育	□ 10. 知財管理業務
□ 11. その他（　　）	

E2: E1 で選択した理由をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 他社での業務経験が本業へ活かしやすい	
□ 2. 利益相反が生じにくい	□ 3. 情報コンタミが生じにくい
□ 4. 業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	
□ 5. その他（　　）	

E3: 兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みをお答えください。（複数回答可）

□ 1. トップダウンによる指示	□ 2. 従業員の意識改革
□ 3. 本業の労働時間の削減	□ 4. 所属企業の人事制度の見直し
□ 5. 公的機関のガイドライン	□ 6. 所属企業の社内規定やガイドラインの整備
□ 7. マッチングシステム	
□ 8. その他（　　）	

E4: 兼業・副業の社内規定や社内ガイドラインの整備で必須と思われる項目や内容をお答えください。（複数回答可）

□ 1. 事前届出または承認
□ 2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと
□ 3. 守秘義務
□ 4. 競業避止・利益相反
□ 5. 情報コンタミ
□ 6. 人事評価
□ 7. 労働時間管理
□ 8. 定期的な上司への報告義務
□ 9. 兼業・副業に割く時間の上限
□ 10. その他（ ）

E5: 所属企業により認められると思われる本業を含めた全業務の中で兼業・副業に割く時間の上限を１つ選んでください。

□ 1. 週 5 時間未満　□ 2. 週 5 時間以上、10 時間未満
□ 3. 週 10 時間以上、20 時間未満　□ 4. 週 20 時間以上

E6: 兼業・副業に関するその他の意見（どんな仕組みが良いか、アンケート全体に関するコメント等）がございましたら、ご自由にお聞かせください。

E7: 本アンケートの回答内容を踏まえて、ヒアリングを依頼させていただく場合がございます。その場合、ヒアリングを受けていただくことは可能でしょうか。

□ 1. はい　□ 2. いいえ　□ 3. 所属企業に確認のうえ了解が得られれば可能

※E7 で 1.と回答した方は E8 へお進みください、それ以外の方は終了です。

E8: E7 で「1．はい」と回答した方は、連絡先（E メールアドレス、電話番号等）をお知らせください。

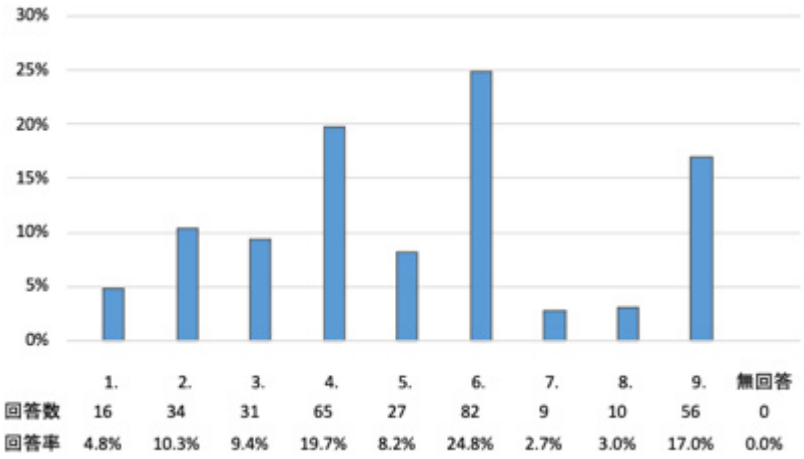
質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

資料Ⅲ

国内アンケート調査
企業・単純集計

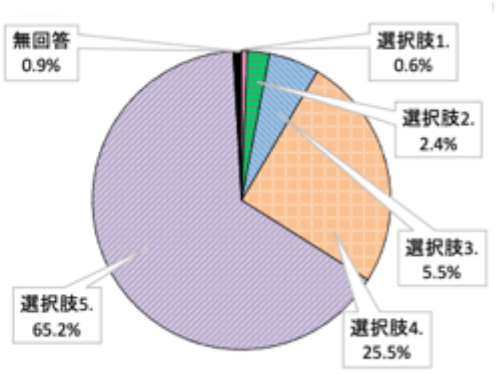
1: A1: 貴知財部門が所属する企業等（以下、「所属企業」という）の主な業種として、もっとも近いものを一つお答えください。（n=330）

1. IT･通信	16
2. 機械･ロボット	34
3. 自動車	31
4. 電機･精密	65
5. 医療･製薬･バイオ	27
6. 素材･化学	82
7. インフラ	9
8. サービス	10
9. その他	56
無回答	0



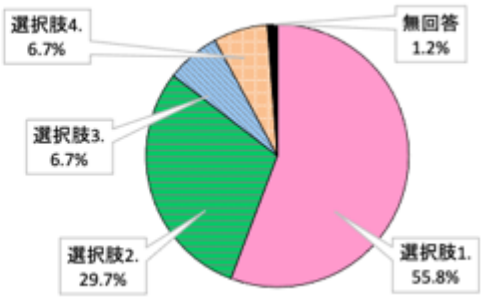
2. A2:「所属企業」の従業員数を選んでください。（n=330）

	回答数
1. 50名以下	2
2. 51名以上、100名以下	8
3. 101名以上、300名以下	18
4. 301名以上、1000名以下	84
5. 1001名以上	215
無回答	3



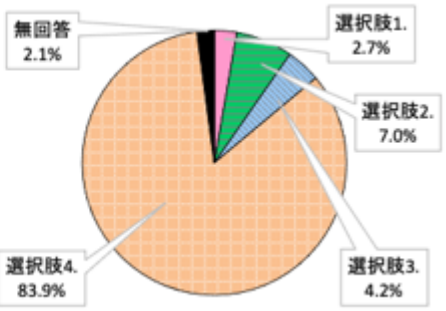
3. A3:「所属企業」の知財業務担当者数を選んでください。（n=330）

	回答数
1. 1名以上、10名以下	184
2. 11以上、50名以下	98
3. 51名以上、100名以下	22
4. 101名以上	22
無回答	4



4. A4:「所属企業」の資本金を選んでください。（n=330）

	回答数
1. 5000万円以下	9
2. 5000万円超、1億円以下	23
3. 1億円超、3億円以下	14
4. 3億円超	277
無回答	7

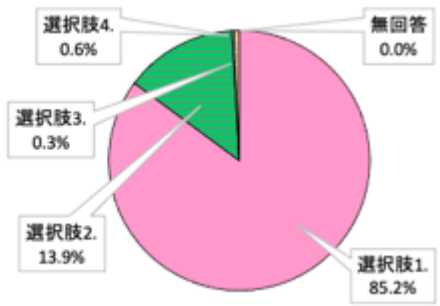


5. A5:「所属企業」の種別として、もっとも近いものを一つお答えください。（n=330）

※中小企業の定義

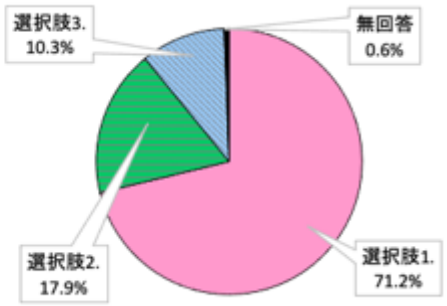
業態分類	中小企業基本法の定義（個人を除く）
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社
サービス業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
小売業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社

	回答数
1. 大企業	281
2. 中小企業（後記3.を除く）	46
3. 設立10年以内のベンチャー	1
その他	2
無回答	0



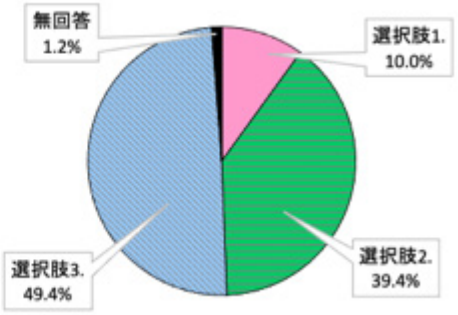
6. B1:「所属企業」内に他企業等へ出向（※）をしている人はいますか。（n=330）
（※）本アンケートでいう「出向」は、出向元機関と何らかの関係を保ちながら、出向先機関との間において新たな雇用契約関係に基づき 100％のエフォート（＊）で相当期間継続的に勤務することを指します。例えば、A 社からの業務委託を受けた B 社の社員が、B 社の命令に基づき A 社の業務に 100％のエフォートで従事するケースも「出向」に含みます。

	回答数
1. いる	235
2. いない	59
3. 分からない	34
無回答	2



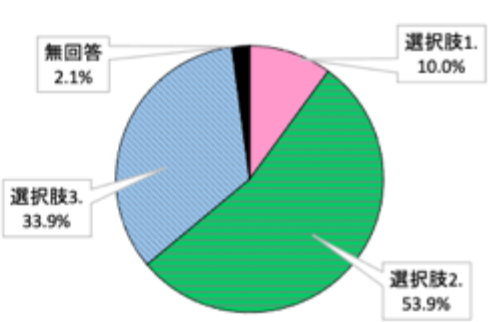
7. B2:「所属企業」内にクロスアポイントメント制度　（※）を使っている人はいますか。（n=330）
（※）本アンケートでいう「クロスアポイントメント」は、出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、一定のエフォート管理の下で、パラレルに各機関の業務を行うことを指します。

	回答数
1. いる	33
2. いない	130
3. 分からない	163
無回答	4



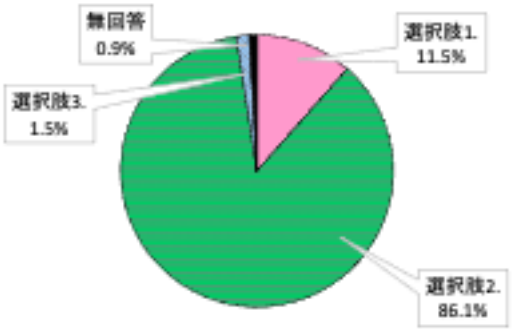
8. B3:「所属企業」内に兼業・副業（※）をしている人はいますか。（n=330）
（※）本アンケートでいう「兼業・副業」は、収入を得るために、本業の所属企業の許可を得て、他の企業等の業務に従事することを指し、本業の所属企業の業務命令に基づき子会社又はグループ会社の業務に従事することは含みません。

	回答数
1. いる	33
2. いない	178
3. 分からない	112
無回答	7



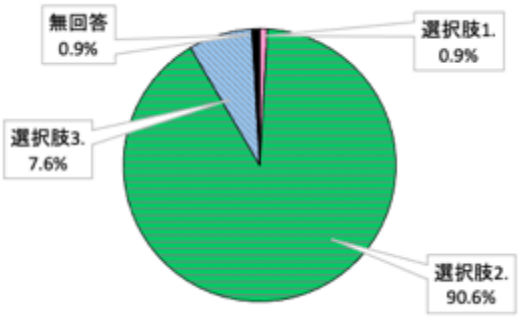
9. B4:「貴知財部門」内に他企業等へ出向をしている人はいますか。（n=330）

	回答数
1. いる	38
2. いない	284
3. 分からない	5
無回答	3



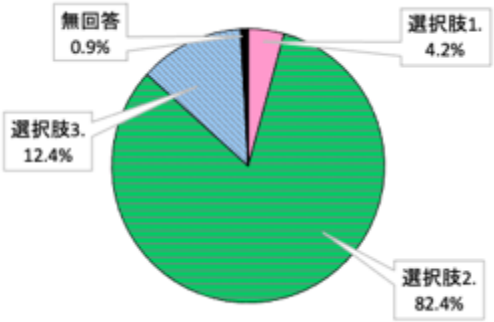
10. B5:「貴知財部門」内にクロスアポイントメント制度を使っている人はいますか。（n=330）

	回答数
1. いる	3
2. いない	299
3. 分からない	25
無回答	3



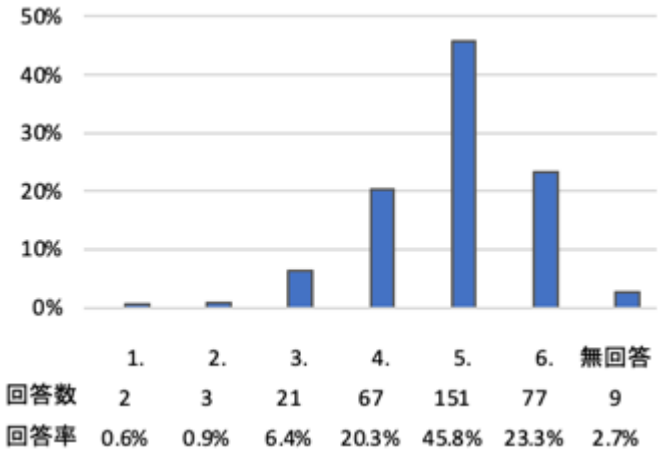
11. B6:「貴知財部門」内に兼業・副業をしている人はいますか。（n=330）

	回答数
1. いる	14
2. いない	272
3. 分からない	41
無回答	3



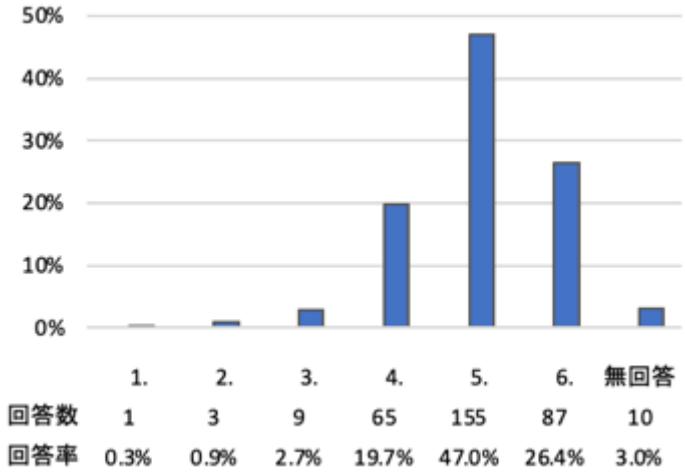
12: B7:「所属企業」の兼業・副業への取組状況（※）を選択してください。（n=330）
（※）本アンケートでいう「奨励」とは、所属企業が積極的に奨励している、「容認」とは制度として禁止はされていないものの、所属企業は特に奨励していないことを指します。

1. 奨励しており、従業員も積極的に取り組んでいる	2
2. 奨励しているが、従業員はなかなか取り組まない	3
3. 容認しており、従業員の一部は取り組んでいる	21
4. 容認しているが、従業員の取り組みはほとんどない	67
5. 認めていないが、将来的には認めることになるかも知れない	151
6. 将来的にも認める方向にはない	77
無回答	9



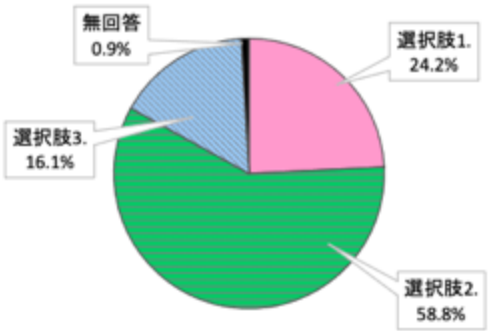
13. B8:「貴知財部門」の兼業・副業への取組状況を選択してください。（n=330）

1. 奨励しており、従業員も積極的に取り組んでいる	1
2. 奨励しているが、従業員はなかなか取り組まない	3
3. 容認しており、従業員の一部は取り組んでいる	9
4. 容認しているが、従業員の取り組みはほとんどない	65
5. 認めていないが、将来的には認めることになるかも知れない	155
6. 将来的にも認める方向にはない	87
無回答	10



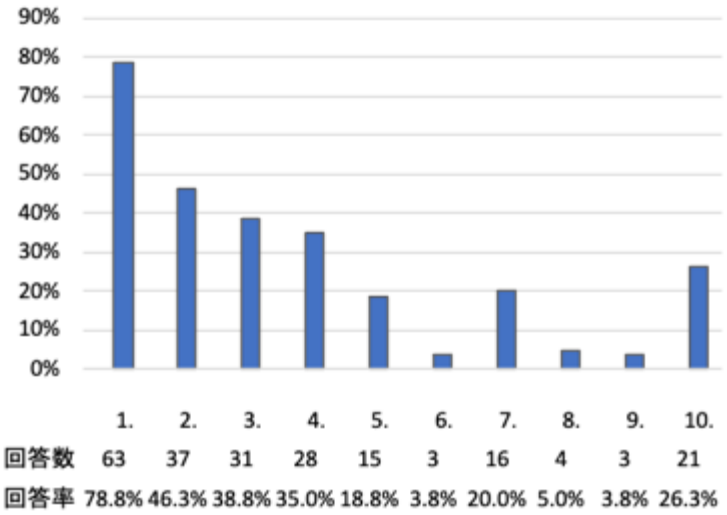
14. B9:「所属企業」に兼業・副業に関する社内規定やガイドライン等はありますか。（n=330）
※1.と回答した方は B10 へ、2., 3.と回答した方は B11 へ

	回答数
1. ある	80
2. ない	194
3. 分からない	53
無回答	3



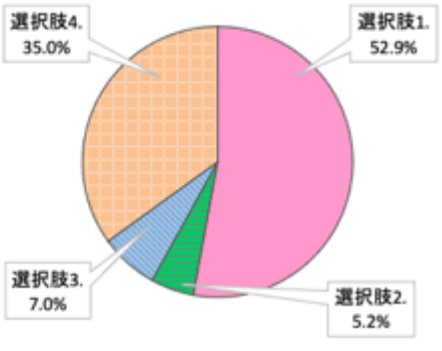
15. B10:【B9 で「1. ある」と回答した方に質問です。】社内規定や社内ガイドラインにはどのような項目や内容が記載されていますか。（複数回答可）（n=80）

1. 事前届出または承認	63
2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと	37
3. 守秘義務	31
4. 競業避止・利益相反	28
5. 情報コンタミ	15
6. 人事評価	3
7. 労働時間管理	16
8. 定期的な上司への報告義務	4
9. 兼業・副業に割く時間の上限	3
10. その他	21
無回答	1

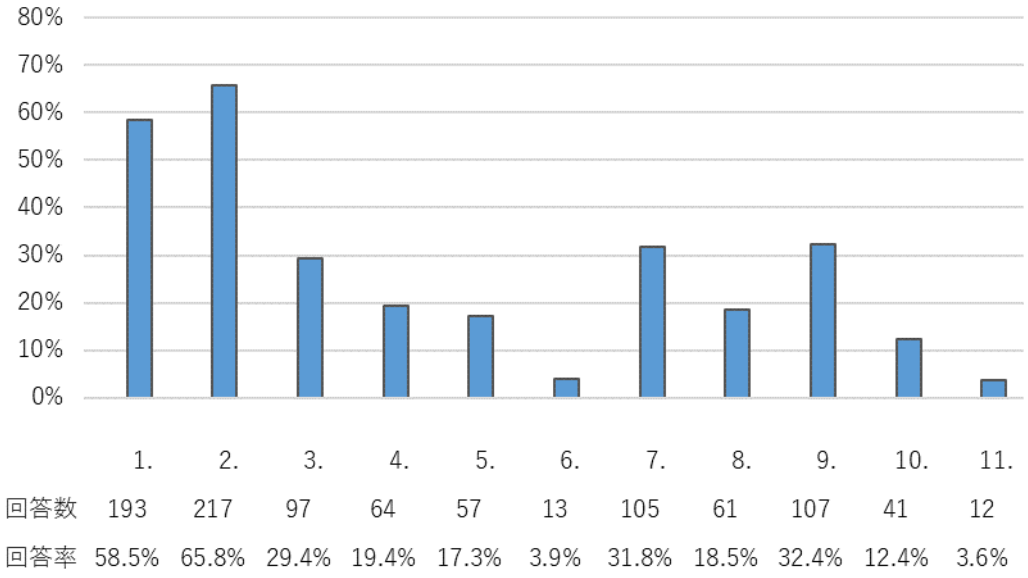


16. B11:「貴知財部門」は実際に兼業・副業を認めるか否かについて、どのように判断していますか。以下のいずれかを選んでください。（複数回答可）（n=247）

	回答数
1. 社内規定等で判断	174
2. 知財部特有の記載で判断	17
3. 知財部で個別に判断	23
4. 分からない	115



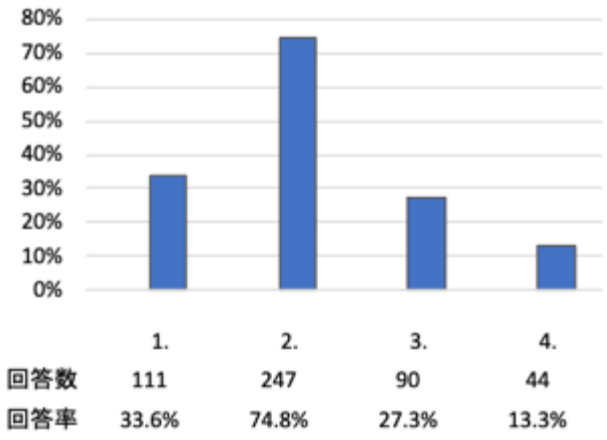
17. C1：兼業・副業する知財人材が「所属企業」に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）
※1. 選択肢の「4. 将来に向けた事業機会の獲得」とは、兼業・副業等を許可する企業の将来に向けた事業機会の獲得を指します。ここで言う「事業機会」とは、企業活動を「研究・開発」と「生産・販売」の 2 段階にわけた場合の後者の機会を意味し、前者に関する事業提携等であれば次の選択肢「5. オープンイノベーションの促進」に含めることとします。（n=330）



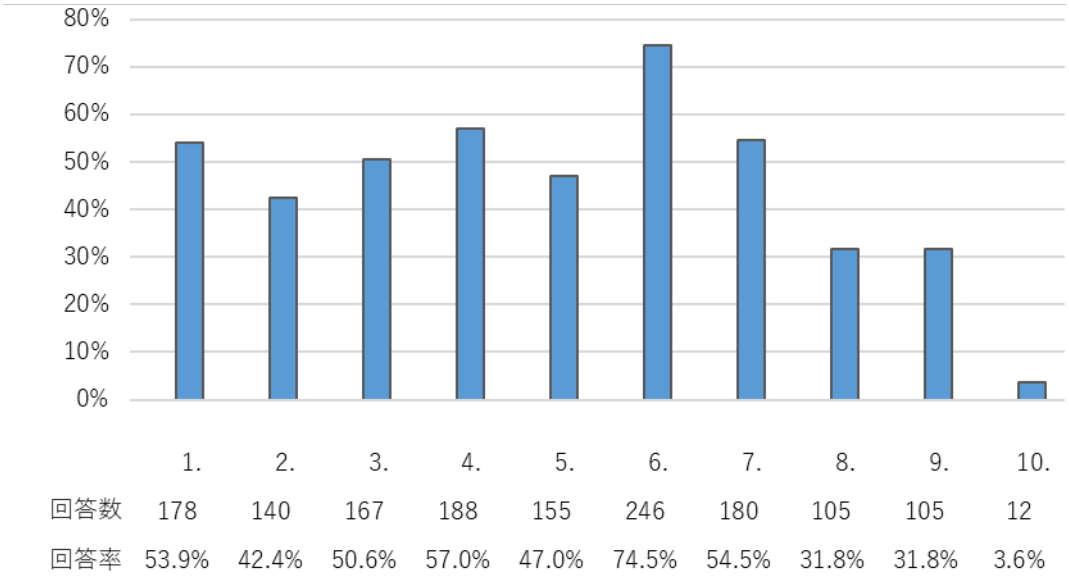
1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元	193
2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元	217
3. 知財人材の自律性・自主性の促進	97
4. 将来に向けた事業機会の獲得※	64
5. オープンイノベーション戦略の促進	57
6. 生産性向上	13
7. 社員のモチベーションの向上	105
8. 人材確保・流出防止	61
9. シニア世代のセカンドキャリア開拓の支援	107
10. わからない	41
11. その他	12
無回答	9

18. C2: 兼業・副業する知財人材本人が「貴知財部門」に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）（n=330）

1. 知財部としての経営戦略のための知財分析能力の向上	111
2. 自社では培えない知財活用能力の向上	247
3. 知財部として新規事業創出やオープンイノベーション促進に貢献する能力の獲得	90
4. その他	44
無回答	18



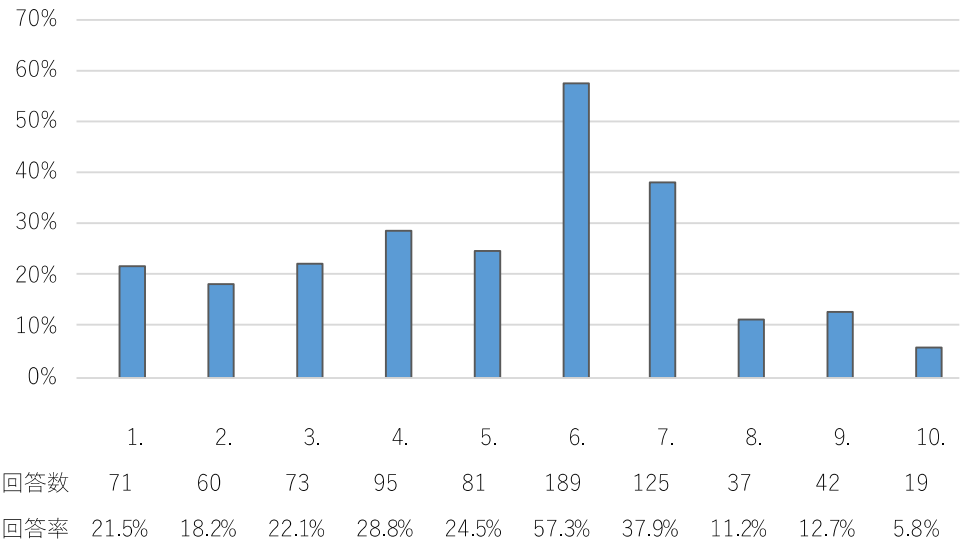
19. C3: 兼業・副業する知財人材が「所属企業」に対して与えると思われるデメリット（課題・懸念）を、以下から選んでください。（複数回答可）（n=330）



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	178	140	167	188	155	246	180	105	105	12
回答率	53.9%	42.4%	50.6%	57.0%	47.0%	74.5%	54.5%	31.8%	31.8%	3.6%

1. 就業時間の把握・管理	178
2. 健康管理	140
3. 職務専念	167
4. 人材流出	188
5. 競業避止・利益相反	155
6. 情報漏えい	246
7. 情報コンタミ	180
8. 人事評価の難しさ	105
9. 兼業・副業していない社員との業務分担	105
10. その他	12
無回答	7

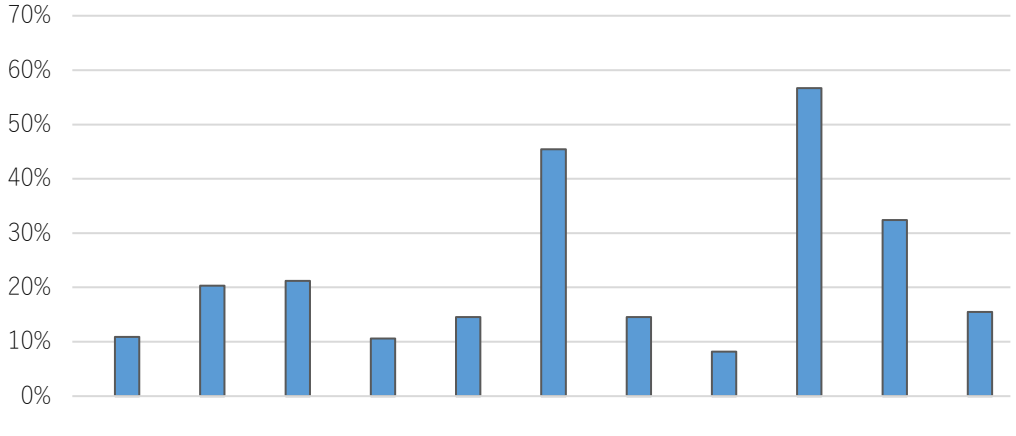
20. C4: C3 で選択した項目や内容のうち、「貴知財部門」が「特に」懸念すると思われる項目や内容がありましたら、その項目や内容を選んでください。（複数回答可）（n=330）



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	71	60	73	95	81	189	125	37	42	19
回答率	21.5%	18.2%	22.1%	28.8%	24.5%	57.3%	37.9%	11.2%	12.7%	5.8%

1. 就業時間の把握・管理	71
2. 健康管理	60
3. 職務専念	73
4. 人材流出	95
5. 競業避止・利益相反	81
6. 情報漏えい	189
7. 情報コンタミ	125
8. 人事評価の難しさ	37
9. 兼業・副業していない社員との業務割振	42
10. その他	19
無回答	14

21. D1: 貴知財部門等において兼業、副業を認めやすい人材は、どのような業務を行っている知財人材か、以下からお選びください。（複数回答可）（n=330）

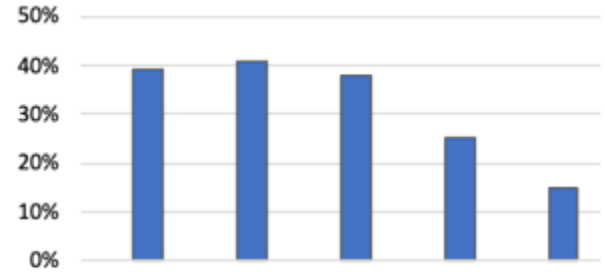


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	36	67	70	35	48	150	48	27	187	107	51
回答率	10.9%	20.3%	21.2%	10.6%	14.5%	45.5%	14.5%	8.2%	56.7%	32.4%	15.5%

1.	統括マネジメント	36	
2.	知財戦略・企画	67	
3.	特許出願・権利化	70	
4.	意匠出願・権利化	35	
5.	商標出願・権利化	48	
6.	先行文献調査	150	
7.	契約・ライセンス	48	
8.	模倣品対策・訴訟	27	
9.	知財教育	187	
10.	知財管理業務	107	
11.	その他	51	
無回答		25	

22. D2: D1 で選択した理由をお答えください。（複数回答可）（n=330）

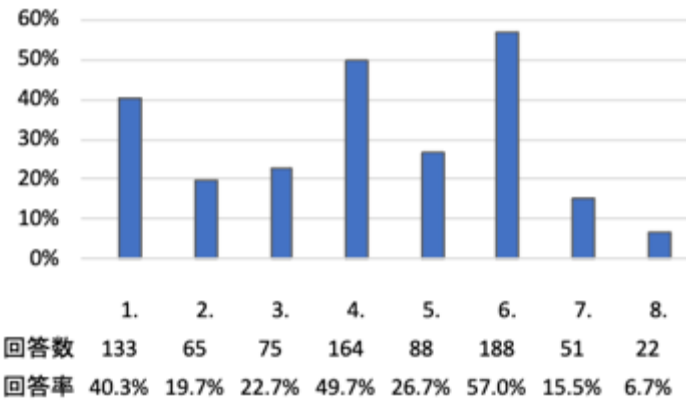
1.	他社での業務経験が本業へ活かしやすい	129
2.	利益相反が生じにくい	135
3.	情報コンタミが生じにくい	125
4.	業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	83
5.	その他	49
無回答		31



	1.	2.	3.	4.	5.
回答数	129	135	125	83	49
回答率	39.1%	40.9%	37.9%	25.2%	14.8%

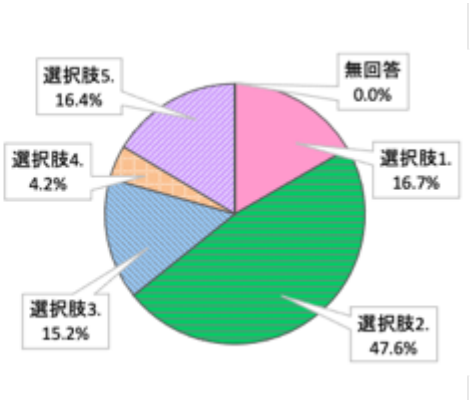
23. D3: 兼業・副業等の促進のために望ましいと思われる仕組みをお答えください。（複数回答可）（n=330）

1. トップダウンによる指示	133
2. 従業員の意識改革	65
3. 本業の労働時間の削減	75
4. 所属企業の人事制度の見直し	164
5. 公的機関のガイドライン	88
6. 所属企業の社内規定やガイドラインの整備	188
7. マッチングシステム	51
8. その他	22
無回答	13



24. D4:「所属企業」により認められると思われる本業を含めた全業務の中で兼業・副業に割く時間の上限を１つ選んでください。（n=330）

	回答数
1. 週5時間未満	55
2. 週5時間以上、10時間未満	157
3. 週10時間以上、20時間未満	50
4. 週20時間以上	14
その他	54
無回答	0

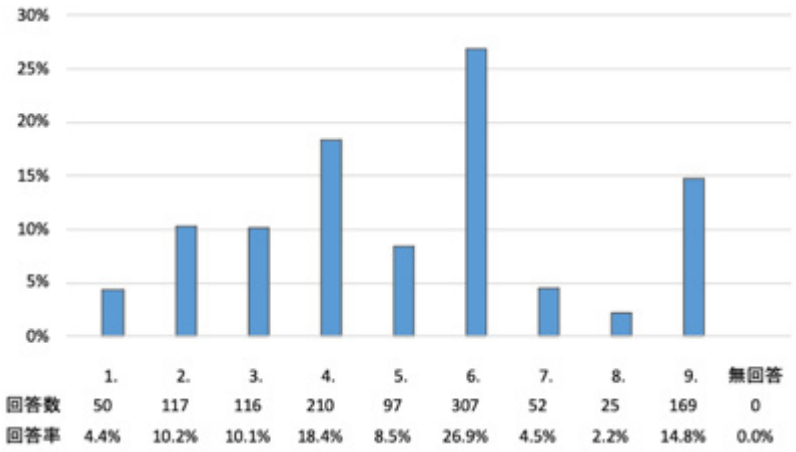


資料Ⅳ

国内アンケート調査
知財部員・単純集計

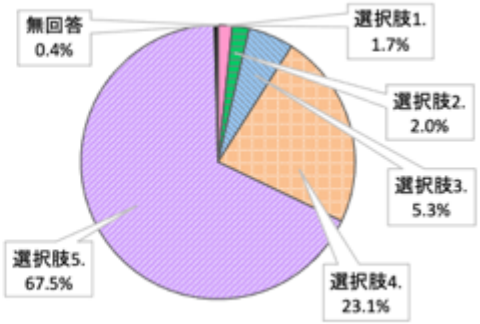
1. A1: 貴方の本業の所属企業（以下、「所属企業」という）の主な業種として、もっとも近いものを一つお答えください。（n=1,143）

1. IT・通信	50
2. 機械・ロボット	117
3. 自動車	116
4. 電機・精密	210
5. 医療・製薬・バイオ	97
6. 素材・化学	307
7. インフラ	52
8. サービス	25
9. その他	169
無回答	0



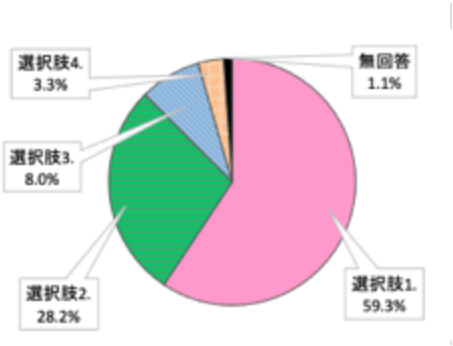
2. A2: 貴方の「所属企業」の従業員数を選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 50名以下	19
2. 51名以上、100名以下	23
3. 101名以上、300名以下	61
4. 301名以上、1000名以下	264
5. 1001名以上	771
無回答	5



3. A3: 貴方の「所属企業」の知財業務担当者数を選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 1名以上、10名以下	678
2. 11以上、50名以下	322
3. 51名以上、100名以下	92
4. 101名以上	38
無回答	13

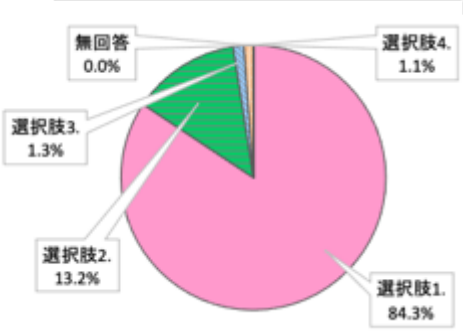


4. A4: 貴方の「所属企業」の種別として、もっとも近いものを一つお答えください。（n=1,143）

※中小企業の定義

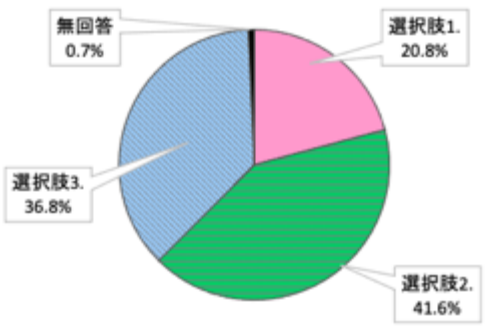
業態分類	中小企業基本法の定義（個人を除く）
製造業その他	資本金の額又は出資の総額が 3 億円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 300 人以下の会社
サービス業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
卸売業	資本金の額又は出資の総額が 1 億円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 100 人以下の会社
小売業	資本金の額又は出資の総額 5 千万円以下の会社、又は、常時使用する従業員の数が 50 人以下の会社

	回答数
1. 大企業	964
2. 中小企業（後記3.を除く）	151
3. 設立10年以内のベンチャー	15
その他	13
無回答	0



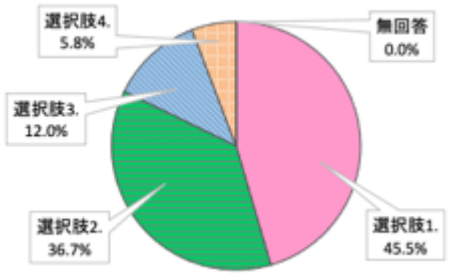
5. A5: 貴方の年齢層を選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 35歳以下	238
2. 36歳以上、49歳以下	476
3. 50歳以上	421
無回答	8



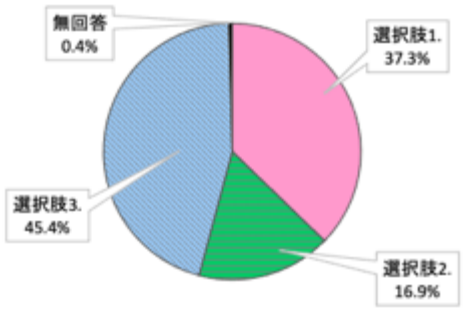
6. A6: 貴方の知財業務経験年数を御記入ください。（n=1,143）

	回答数
1. 0～10年未満	520
2. 10～20年未満	420
3. 20～30年未満	137
4. 30年以上	66
無回答	0



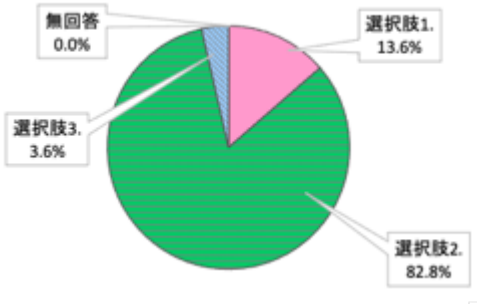
7. A7: 貴方の役職を選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 管理職クラス	426
2. 管理職補佐クラス	193
3. 担当者クラス	519
無回答	5

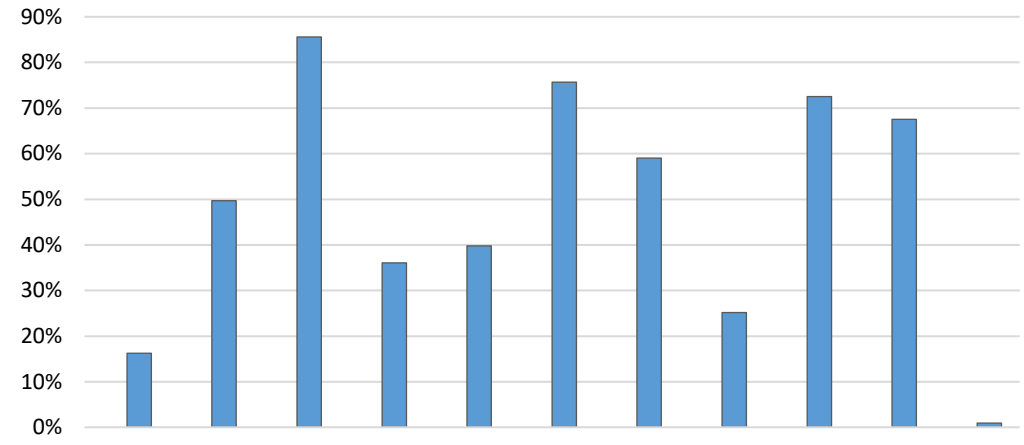


8. A8: 貴方の主たる専門分野を選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 人文系	156
2. 技術系	946
その他	41
無回答	0



9. A9: 貴方がこれまで経験された知財業務をお答えください。（複数回答可）（n=1,143）

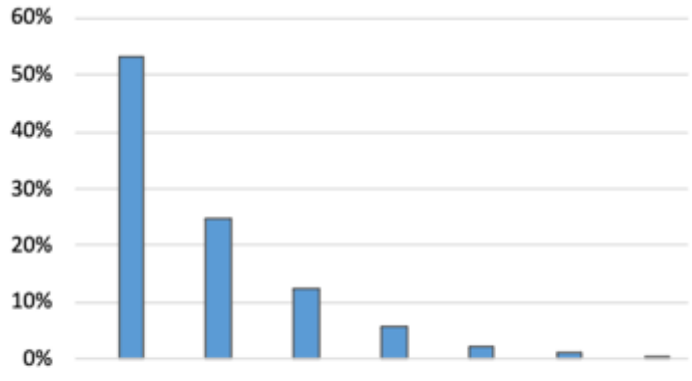


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	186	568	978	412	455	865	675	288	829	772	11
回答率	16.3%	49.7%	85.6%	36.0%	39.8%	75.7%	59.1%	25.2%	72.5%	67.5%	1.0%

1. 統括マネジメント	186	7. 契約・ライセンス	675
2. 知財戦略・企画	568	8. 模倣品対策・訴訟	288
3. 特許出願・権利化	978	9. 知財教育	829
4. 意匠出願・権利化	412	10. 知財管理業務	772
5. 商標出願・権利化	455	11. その他	11
6. 先行文献調査	865	無回答	7

10. A10: 貴方がこれまで経験された出向及び転職等の回数を選んでください。（n=1,143）

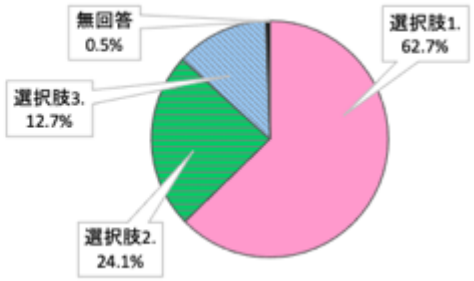
1. 0回	607
2. 1回	282
3. 2回	143
4. 3回	66
5. 4回	25
6. 5回以上	14
無回答	6



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	無回答
回答数	607	282	143	66	25	14	6
回答率	53.1%	24.7%	12.5%	5.8%	2.2%	1.2%	0.5%

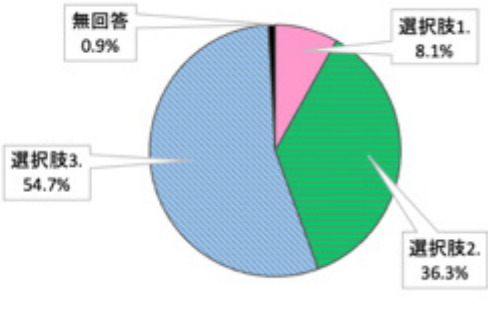
11. B1: 貴方の「所属企業」内に他企業等へ出向（※）をしている人はいますか。
（※）本アンケートでいう「出向」は、出向元機関と何らかの関係を保ちながら、出向先機関との間において新たな雇用契約関係に基づき 100％のエフォート（＊）で相当期間継続的に勤務することを指します。例えば、A 社からの業務委託を受けた B 社の社員が、B 社の命令に基づき A 社の業務に 100％のエフォートで従事するケースも「出向」に含みます。
（＊）本アンケートでいうエフォートとは、社員の全仕事時間を 100％とした場合の当該業務の実施に必要とする時間の配分率（％）を指します。（n=1,143）

	回答数
1. いる	717
2. いない	275
3. 分からない	145
無回答	6



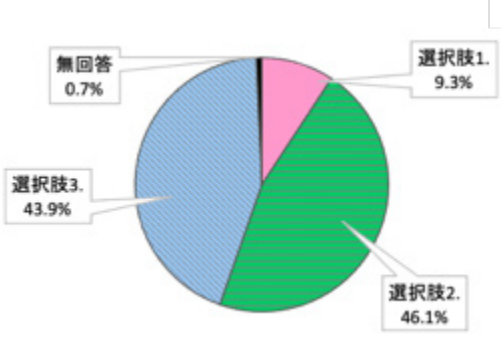
12. B2: 貴方の「所属企業」内にクロスアポイントメント制度　（※）を使っている人はいますか。
（※）本アンケートでいう「クロスアポイントメント」は、出向元及び出向先機関の間で、それぞれと雇用契約関係を結び、一定のエフォート管理の下で、パラレルに各機関の業務を行うことを指します。（n=1,143）

	回答数
1. いる	93
2. いない	415
3. 分からない	625
無回答	10



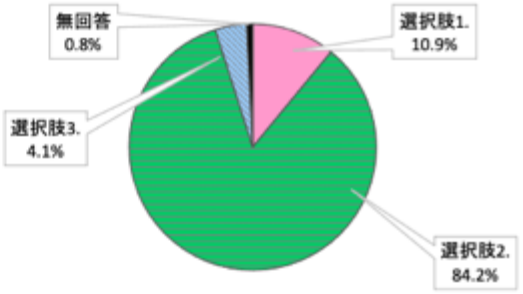
13. B3: 貴方の「所属企業」内に兼業・副業（※）をしている人はいますか。
（※）本アンケートでいう「兼業・副業」は、収入を得るために、本業の所属企業の許可を得て、他の企業等の業務に従事することを指し、本業の所属企業の業務命令に基づき子会社又はグループ会社の業務に従事することは含みません。（n=1,143）

	回答数
1. いる	106
2. いない	527
3. 分からない	502
無回答	8



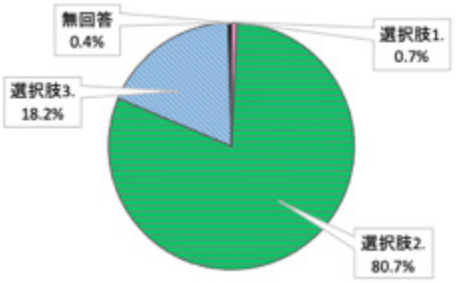
14. B4: 貴方の「所属企業」の知財部門（以下、「所属知財部門」という）内に他企業等へ出向をしている人はいますか。（n=1,143）

	回答数
1. いる	125
2. いない	962
3. 分からない	47
無回答	9



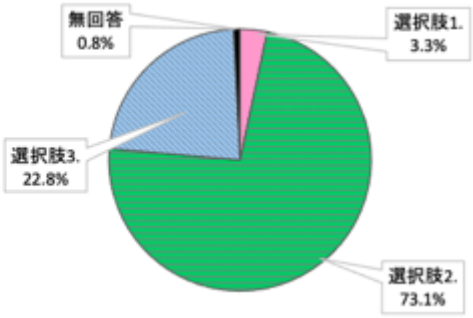
15. B5: 貴方の「所属知財部門」内にクロスアポイントメント制度を使っている人はいますか。（n=1,143）

	回答数
1. いる	8
2. いない	922
3. 分からない	208
無回答	5



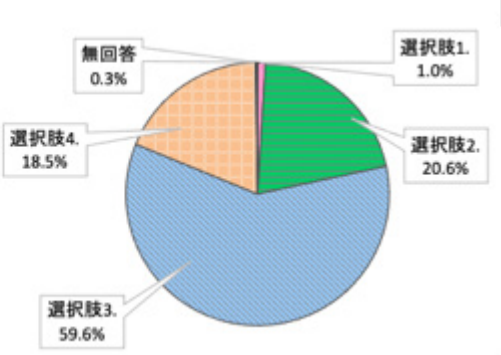
16. B6: 貴方の「所属知財部門」内に兼業・副業をしている人はいますか。（n=1,143）

	回答数
1. いる	38
2. いない	835
3. 分からない	261
無回答	9



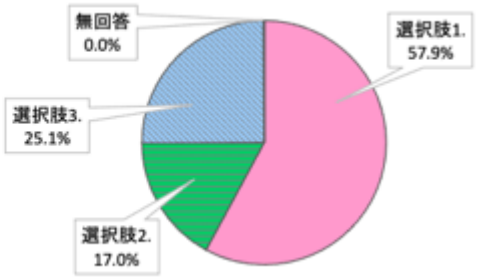
17. B7: 貴方の「所属企業」の兼業・副業への取組状況（※）を選択してください。
（※）本アンケートでいう「奨励」とは、所属企業が積極的に奨励している、「容認」とは制度として禁止はされていないものの、所属企業は特に奨励していないことを指します。
※1., 2.と回答した方は B8 へ、3., 4.と回答した方は C1 へ（n=1,143）

	回答数
1. 奨励している	11
2. 容認している	236
3. 認められていない	681
4. 分からない	212
無回答	3

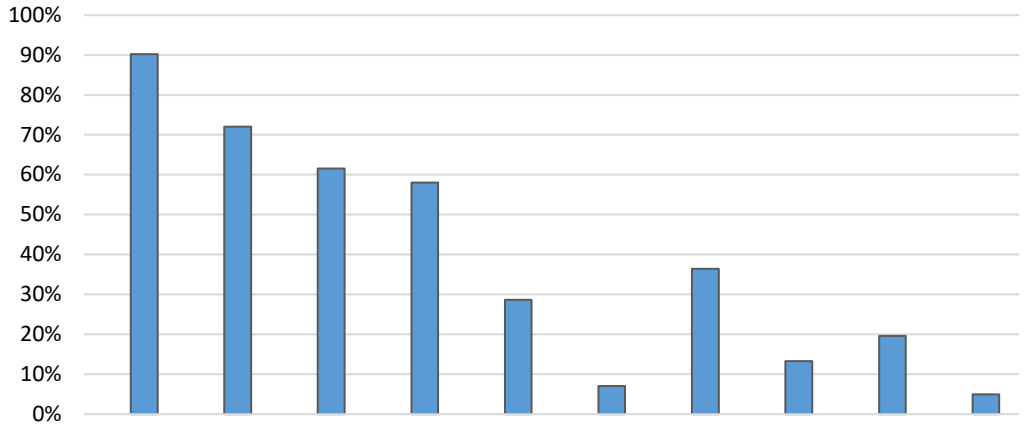


18. B8:【B7 で「1. 奨励している」または「2. 容認している」と回答した方に質問です。】「所属企業」に兼業・副業に関する社内規定やガイドライン等はありますか。
※1.と回答した方は B9 へ、それ以外の方は B10 へ（n=247）

	回答数
1. ある	143
2. ない	42
3. 分からない	62
無回答	0



19. B9:【B8 で「1. ある」と回答した方に質問です。】社内規定や社内ガイドラインにはどのような項目や内容が記載されていますか。（複数回答可）（n=143）

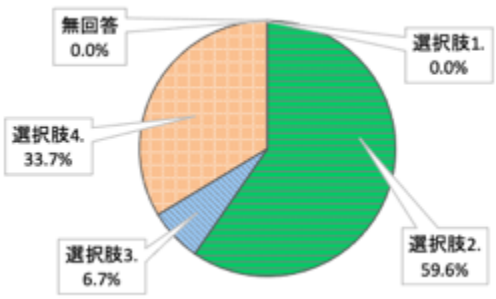


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	129	103	88	83	41	10	52	19	28	7
回答率	90.2%	72.0%	61.5%	58.0%	28.7%	7.0%	36.4%	13.3%	19.6%	4.9%

1.	事前届出または承認	129	
2.	労務提供によって本業の業務に支障がないこと	103	
3.	守秘義務	88	
4.	競業避止・利益相反	83	
5.	情報コンタミ	41	
6.	人事評価		10
7.	労働時間管理		52
8.	定期的な上司への報告義務		19
9.	兼業・副業に割く時間の上限		28
10.	その他		7
無回答			1

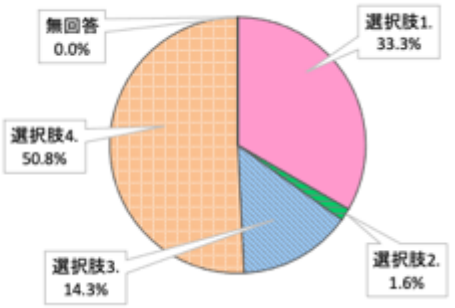
20. B10: 貴方の「所属知財部門」の兼業・副業への取組状況を選択してください。
※1., 2.と回答した方は B11 へ、3., 4.と回答した方は C1 へ（n=104）

	回答数
1. 奨励している	0
2. 容認している	62
3. 認められていない	7
4. 分からない	35
無回答	0



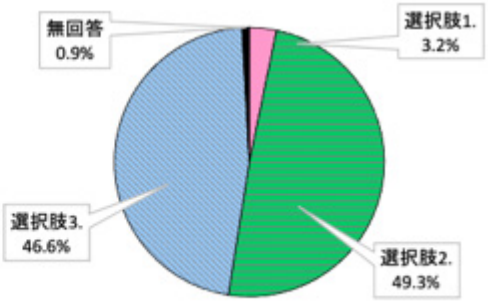
21. B11:【B10 で「1. 奨励している」、「2. 容認している」と回答した方に質問です。】貴方の所属知財部門は実際に兼業・副業を認めるか否かについて、どのように判断していますか。以下のいずれかを選んでください。（複数回答可）（n=62）

	回答数
1. 社内規定等で判断	21
2. 知財部特有の記載で判断	1
3. 知財部で個別に判断	9
4. 分からない	32
無回答	0

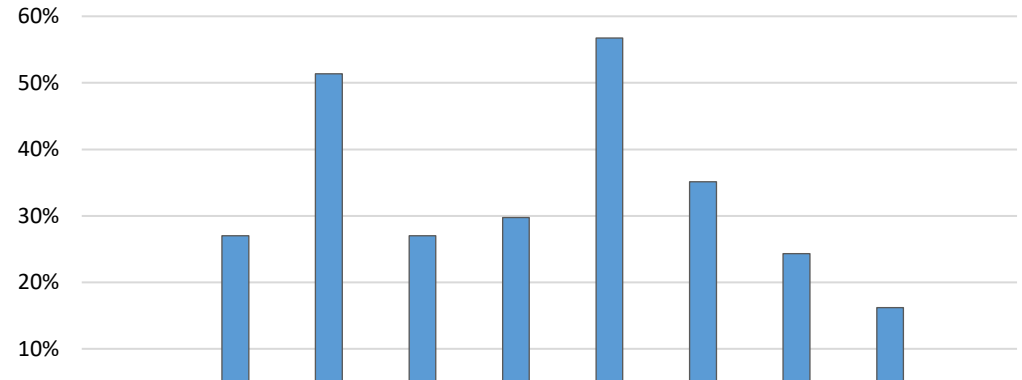


22. C1：貴方の兼業・副業の経験と関心について、当てはまるものを 1 つ選んでください。
※1.と回答した方は C2 へ、2.と回答した方は C13 へ、3.と回答した方は C19 へ（n=1,143）

	回答数
1. 実施している	37
2. 実施していない	563
3. 関心はない	533
無回答	10



23. C2:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】兼業・副業を実施している／実施していた理由をお答えください。（複数回答可）（n=37）

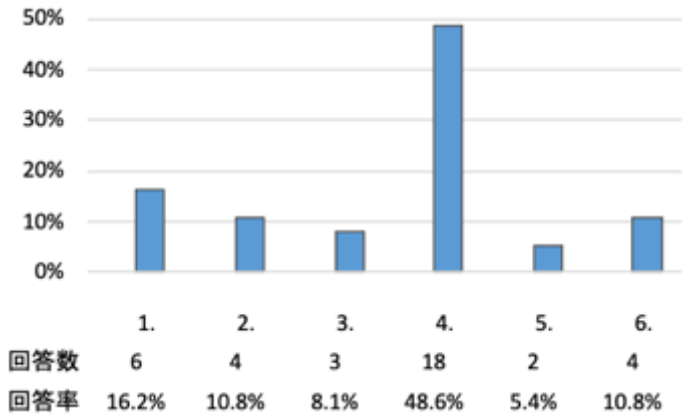


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	0	10	19	10	11	21	13	9	6	0
回答率	0.0%	27.0%	51.4%	27.0%	29.7%	56.8%	35.1%	24.3%	16.2%	0.0%

1. 所属企業が奨励しているから	0
2. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため	10
3. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため	19
4. キャリアアップのため	10
5. セカンドキャリアの準備のため	11
6. 所得増のため	21
7. 人脈形成のため	13
8. 社会貢献のため	9
9. 家族や知人への協力のため	6
10. その他	0
無回答	0

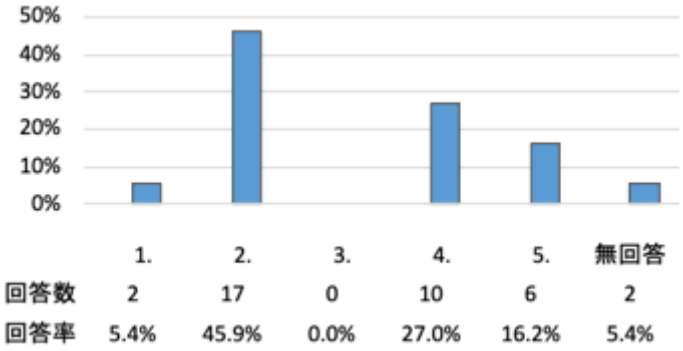
24. C3:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】兼業・副業の受け入れ先を見出した経緯をお答えください。（複数回答可）（n=37）

1. 本業との繋がり	6
2. ウェブサイト等を通した貴方からの直接の申し出	4
3. 紹介業者等からの紹介	3
4. 家族や知人からの依頼や誘い	18
5. 自らが起業した先に兼業・副業している（していた）	2
6. その他	4
無回答	2



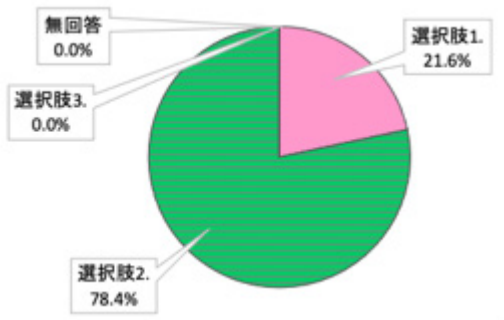
25. C4:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業の形態をお答えください。（n=37）

1. 正社員	2
2. パート・アルバイト	17
3. 会社役員	0
4. 自営業主	10
5. その他	6
無回答	2



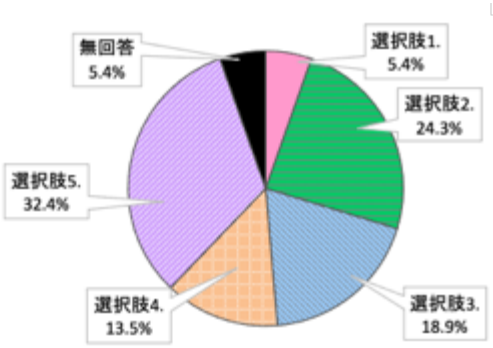
26. C5:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業の業種をお答えください。（n=37）

	回答数
1. 同業種	8
2. 異業種	29
3. 両方	0
無回答	0



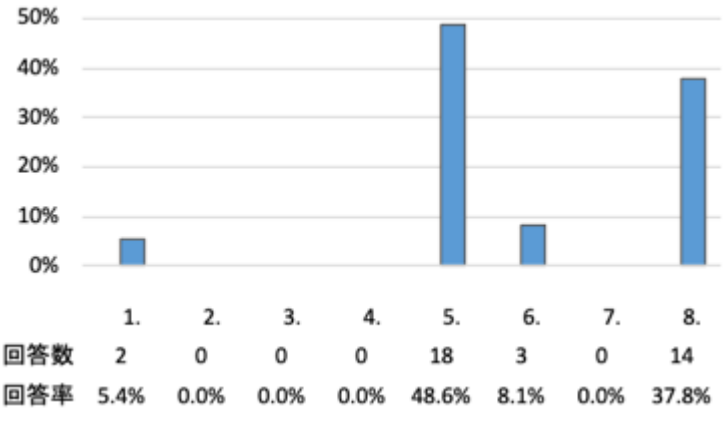
27. C6:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業の企業等の職種をお答えください。（n=37）

	回答数
1. 大企業	2
2. 中小企業（後記3.を除く）	9
3. 設立10年以内のベンチャー	7
4. 大学	5
その他	12
無回答	2

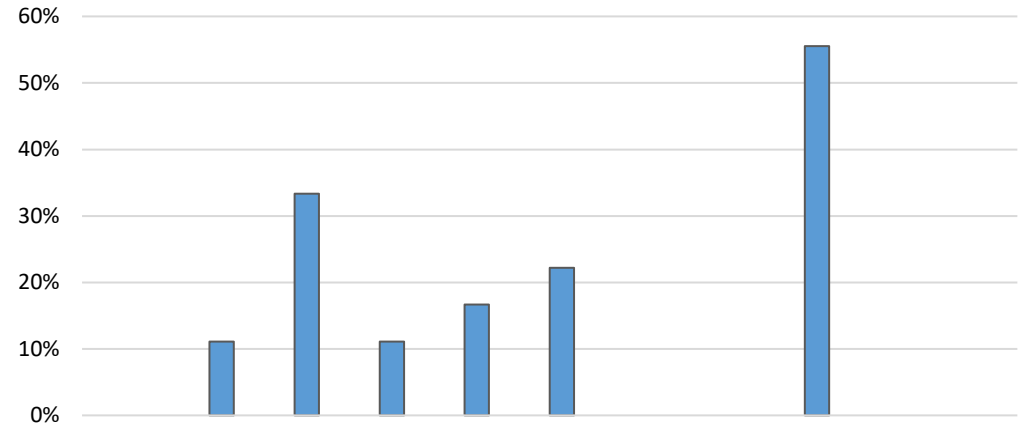


28. C7:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業の職種をお答えください。（複数回答可）
※5.を選択した方（5.とそれ以外を選択した方を含みます）は C8 へ、それ以外の方は C9 へ
（n=37）

1. 経営企画	2
2. 総務・人事	0
3. 財務・会計	0
4. 法務（後記 5.を除く）	0
5. 知的財産	18
6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）	3
7. 広報・IR（Investor Relations）	0
8. その他	14
無回答	4



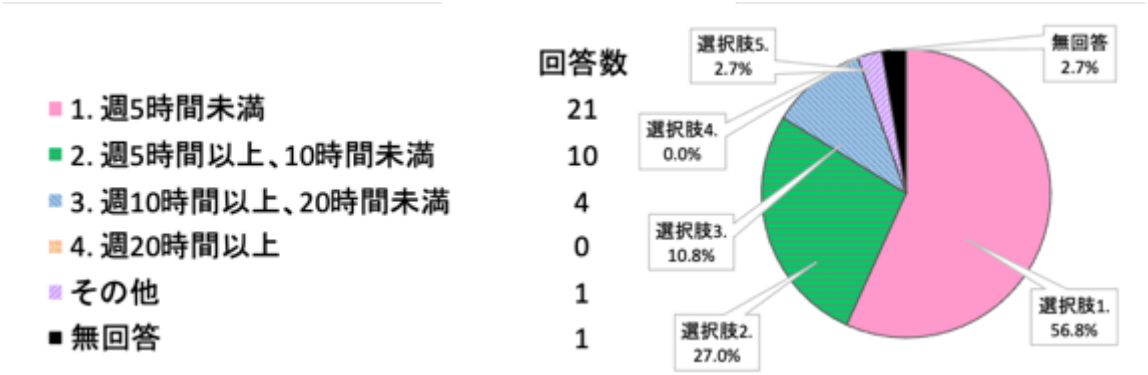
29. C8:【C7 で「5. 知的財産」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業の知財業務をお答えください。（複数回答可）（n=18）



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	0	2	6	2	3	4	0	0	10	0	0
回答率	0.0%	11.1%	33.3%	11.1%	16.7%	22.2%	0.0%	0.0%	55.6%	0.0%	0.0%

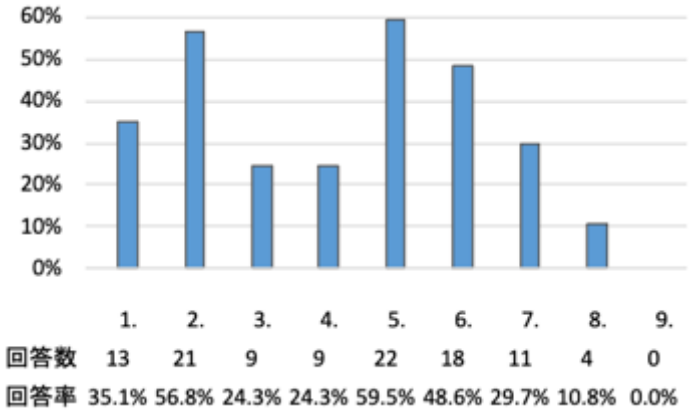
1. 統括マネジメント	0	7. 契約・ライセンス	0
2. 知財戦略・企画	2	8. 模倣品対策・訴訟	0
3. 特許出願・権利化	6	9. 知財教育	10
4. 意匠出願・権利化	2	10. 知財管理業務	0
5. 商標出願・権利化	3	11. その他	0
6. 先行文献調査	4	無回答	1

30. C9:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】兼業・副業に割く概ねの時間を 1 つ選んでください。（n=37）



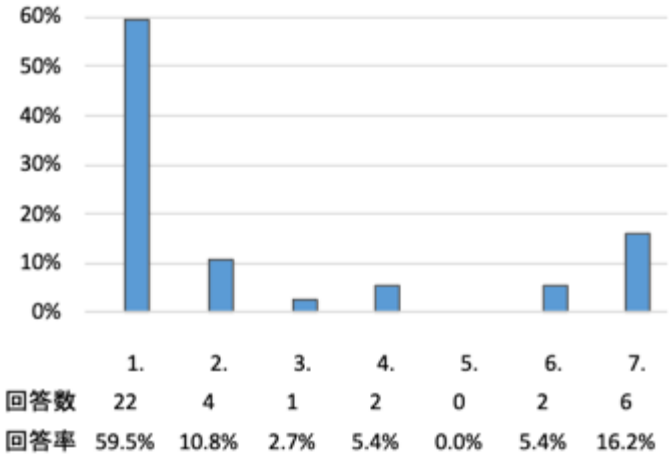
31. C10:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業によるメリットをお答えください。（複数回答可）（n=37）

1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元	13
2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元	21
3. キャリアアップ	9
4. セカンドキャリアの準備	9
5. 所得増	22
6. 人脈形成	18
7. 社会貢献	11
8. 家族や知人への貢献	4
9. その他	0
無回答	0



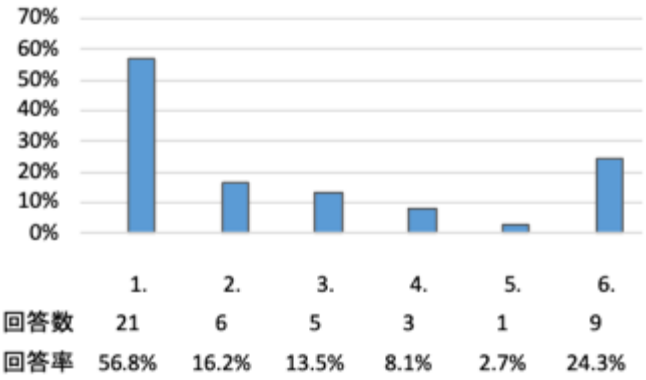
32. C11:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】実施している／実施していた兼業・副業によるデメリットをお答えください。（複数回答可）（n=37）

1. 就業時間の増加	22
2. タスク管理の困難さ	4
3. 本業のパフォーマンスの低下	1
4. 人事評価の低下	2
5. 同僚等の業務負荷増	0
6. 情報管理のリスク増	2
7. その他	6
無回答	6

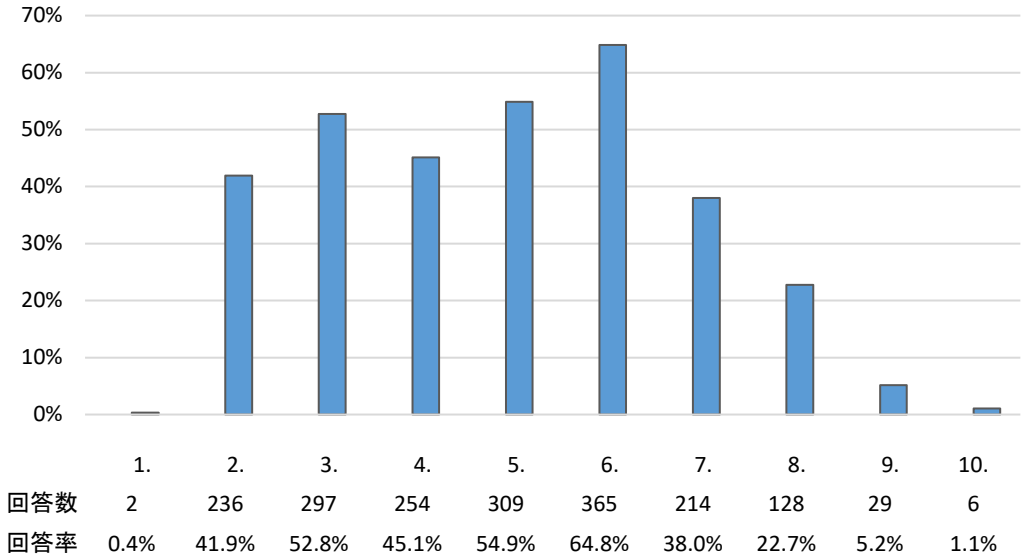


33. C12:【C1 で「1.　兼業・副業を実施している（あるいは過去に実施していた）」と回答した方に質問です。】兼業・副業を実施するうえで、所属企業での手続き等をお答えください。（複数回答可）（n=37）

1. 申請書を提出して許可を受ける	21
2. 守秘義務や利益相反に関する契約書または誓約書等に署名する	6
3. 労働時間を報告する、または、通算労働時間の管理を受ける	5
4. 兼業・副業の実施状況を定期的に報告する	3
5. 兼業・副業の実施について社内に公表される	1
6. その他	9
無回答	3

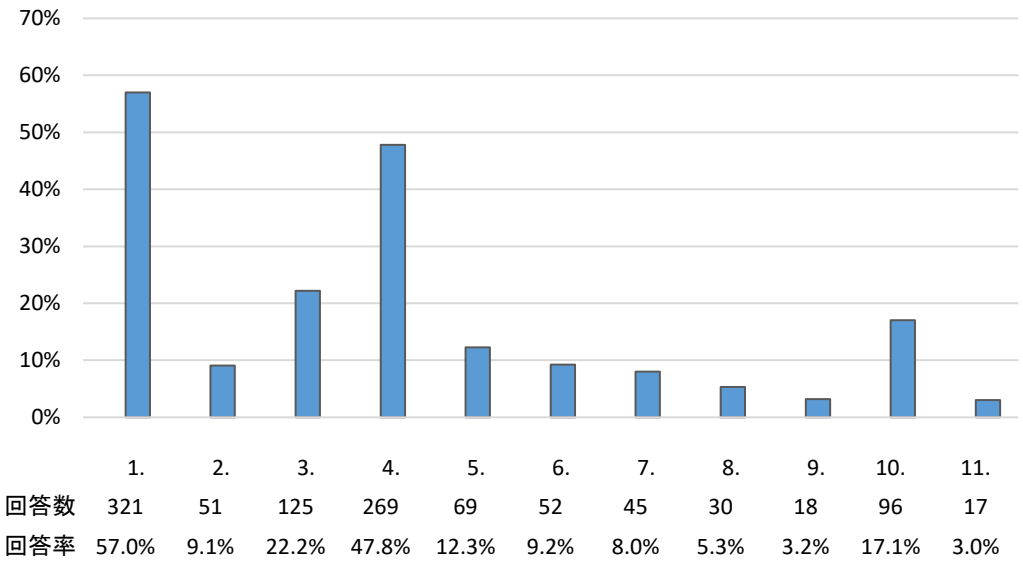


34. C13:【C1 で「2.　関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。】兼業・副業に関心がある理由をお答えください。（複数回答可）（n=563）



1. 所属企業等が奨励しているから	2
2. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得のため	236
3. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得のため	297
4. キャリアアップのため	254
5. セカンドキャリアの準備のため	309
6. 所得増のため	365
7. 人脈形成のため	214
8. 社会貢献のため	128
9. 家族や知人への協力のため	29
10. その他	6
無回答	1

35. C14:【C1 で「2.　関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。】兼業・副業を実施していない理由をお答えください。（複数回答可）（n=563）

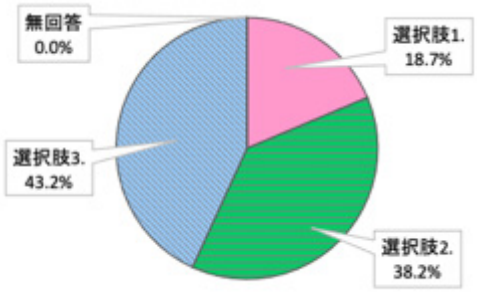


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	321	51	125	269	69	52	45	30	18	96	17
回答率	57.0%	9.1%	22.2%	47.8%	12.3%	9.2%	8.0%	5.3%	3.2%	17.1%	3.0%

1.	所属企業が認めていない	321	
2.	所属企業の許可条件が厳しい	51	
3.	社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	125	
4.	時間的余裕がない	269	
5.	能力に自信がない	69	
6.	タスク管理が困難である	52	
7.	人事評価の低下を懸念している	45	
8.	同僚等の業務の負荷が増える	30	
9.	情報管理に自信がない	18	
10.	受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	96	
11.	その他	17	
	無回答	1	

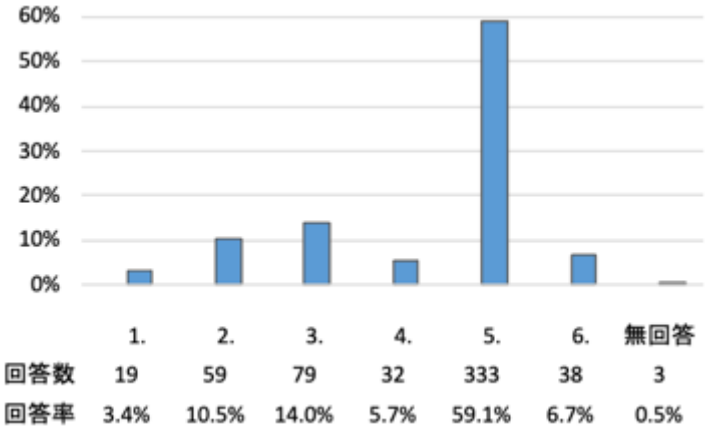
36. C15: C1【「2.　関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。】今後実施したい兼業・副業の業種をお答えください。（n=563）

	回答数
1. 同業種	105
2. 異業種	215
3. 両方	243
無回答	0



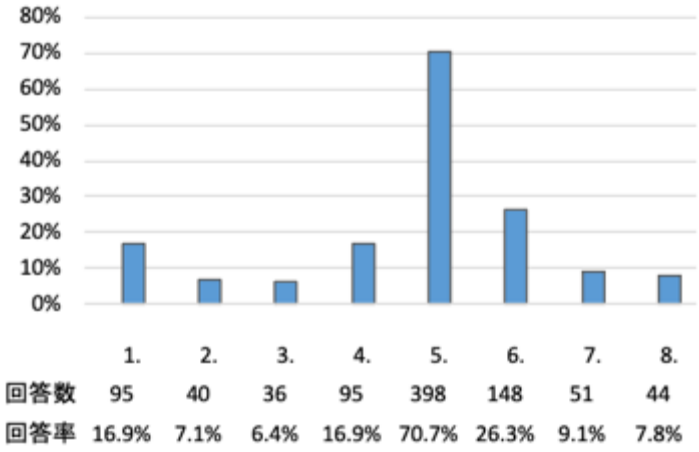
37. C16:【C1 で「2.　関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。】今後実施したい兼業・副業の企業等の職種をお答えください。（n=563）

1. 大企業	19
2. 中小企業（後記 3.を除く）	59
3. 設立 10 年以内のベンチャー	79
4. 大学	32
5. どこでも良い	333
6. その他	38
無回答	3

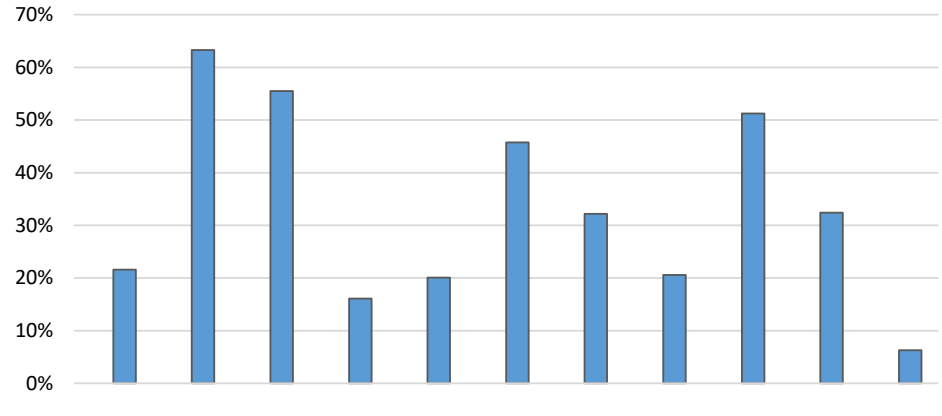


38. C17:【C1 で「2.　関心はあるが実施していない」と回答した方に質問です。】今後実施したい兼業・副業の職種をお答えください。（複数回答可）（n=563）

1. 経営企画	95
2. 総務・人事	40
3. 財務・会計	36
4. 法務（後記 5.を除く）	95
5. 知的財産	398
6. 研究開発・エンジニア（前記 5.を除く）	148
7. 広報・IR（Investor Relations）	51
8. その他	44
無回答	49



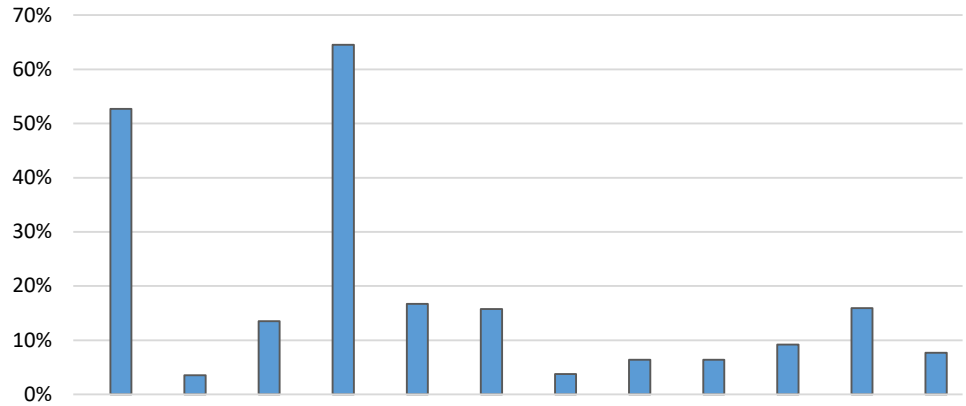
39. C18:【C17 で「5. 知的財産」を選択した方に質問です。】今後実施したい兼業・副業の知財業務をお答えください。（複数回答可）（n=398）



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	86	252	221	64	80	182	128	82	204	129	25
回答率	21.6%	63.3%	55.5%	16.1%	20.1%	45.7%	32.2%	20.6%	51.3%	32.4%	6.3%

1. 統括マネジメント	86	7. 契約・ライセンス	128
2. 知財戦略・企画	252	8. 模倣品対策・訴訟	82
3. 特許出願・権利化	221	9. 知財教育	204
4. 意匠出願・権利化	64	10. 知財管理業務	129
5. 商標出願・権利化	80	11. その他	25
6. 先行文献調査	182	無回答	1

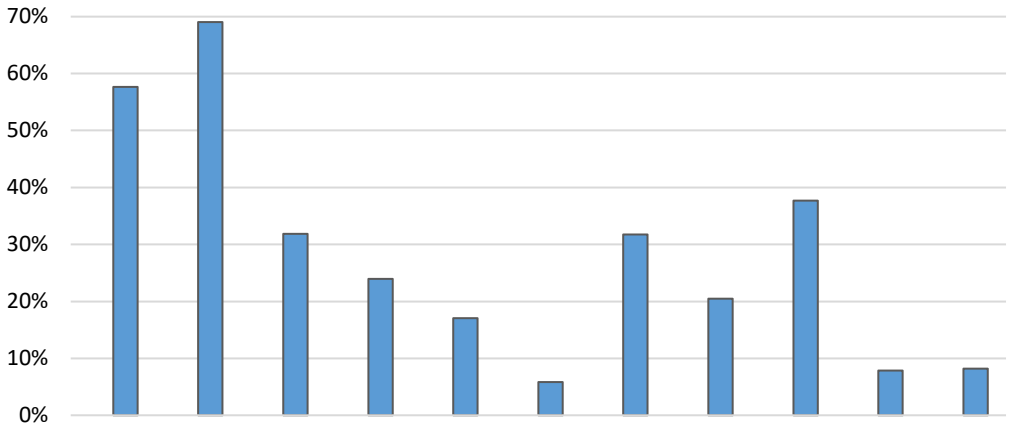
40. C19:【C1 で「3. 関心はない」と回答した方に質問です。】兼業・副業に関心がない理由をお答えください。（複数回答可）（n=533）



	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.
回答数	281	19	72	344	89	84	20	34	34	49	85	41
回答率	52.7%	3.6%	13.5%	64.5%	16.7%	15.8%	3.8%	6.4%	6.4%	9.2%	15.9%	7.7%

1. 所属企業が認めていない	281	7. 人事評価の低下を懸念している	20
2. 所属企業の許可条件が厳しい	19	8. 同僚等の業務の負荷が増える	34
3. 社内規定・社内ガイドラインが整備されていない	72	9. 情報管理に自信がない	34
4. 時間的余裕がない	344	10. 受け入れ先の企業の見つけ方が分からない	49
5. 能力に自信がない	89	11. 兼業・副業を実施することで得られるメリットがない	85
6. タスク管理が困難である	84	12. その他	41
		無回答	4

41. D1：兼業・副業する知財人材が「所属企業」に対して与えると思われるメリット（効果・期待）を、以下から選んでください。（複数回答可）
※選択肢の「4. 将来に向けた事業機会の獲得」とは、兼業・副業等を許可する企業の将来に向けた事業機会の獲得を指します。ここで言う「事業機会」とは、企業活動を「研究・開発」と「生産・販売」の２段階にわけた場合の後者の機会を意味し、前者に関する事業提携等であれば次の選択肢「5. オープンイノベーションの促進」に含めることとします。（n=1,143）

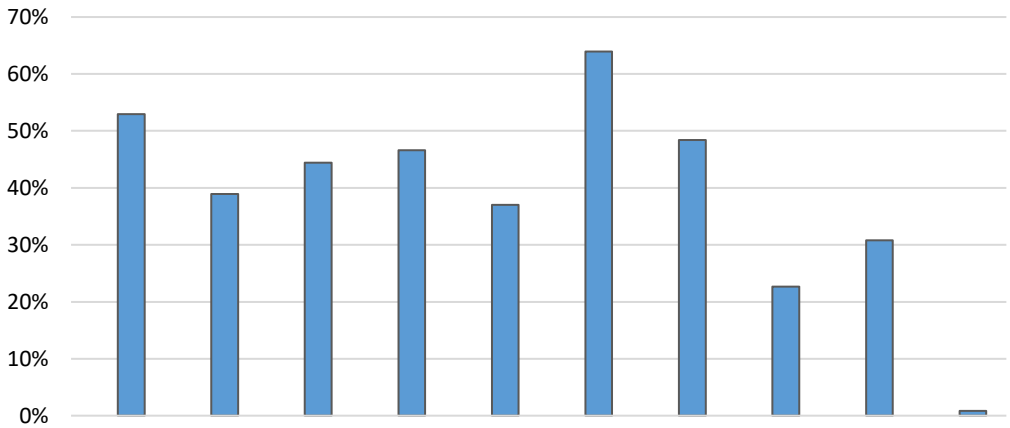


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
回答数	659	789	364	274	195	67	363	234	431	90	94
回答率	57.7%	69.0%	31.8%	24.0%	17.1%	5.9%	31.8%	20.5%	37.7%	7.9%	8.2%

1. 社内では得られないスキル（リーダーシップ、マネジメントや経営企画力などの、あらゆる企業で求められるスキル）の獲得に基づく本業への還元 659
2. 社内では得られない専門的知見（知財や技術などの特定分野の専門的知見）の獲得に基づく本業への還元 789
3. 知財人材の自律性・自主性の促進 364
4. 将来に向けた事業機会の獲得※ 274
5. オープンイノベーション戦略の促進 195
6. 生産性向上 67
7. 社員のモチベーションの向上 363
8. 人材確保・流出防止 234
9. シニア世代のセカンドキャリア開拓の支援 431
10. わからない 90
11. その他 94

無回答 15

42. D2: 兼業・副業する知財人材が「所属企業」に対して与えると思われるデメリット（課題・懸念）を、以下から選んでください。（複数回答可）（n=1,143）

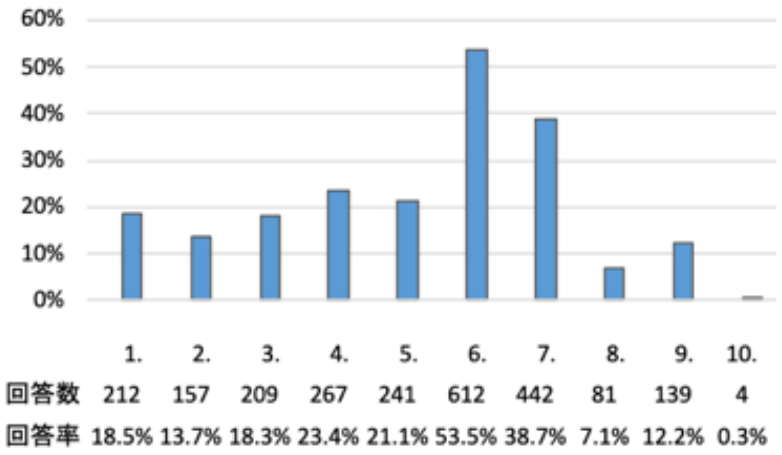


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	605	445	508	533	423	731	553	259	352	10
回答率	52.9%	38.9%	44.4%	46.6%	37.0%	64.0%	48.4%	22.7%	30.8%	0.9%

1. 就業時間の把握・管理	605	6. 情報漏えい	731
2. 健康管理	445	7. 情報コンタミ	553
3. 職務専念	508	8. 人事評価の難しさ	259
4. 人材流出	533	9. 兼業・副業していない社員との業務分担	352
5. 競業避止・利益相反	423	10. その他	10
		無回答	19

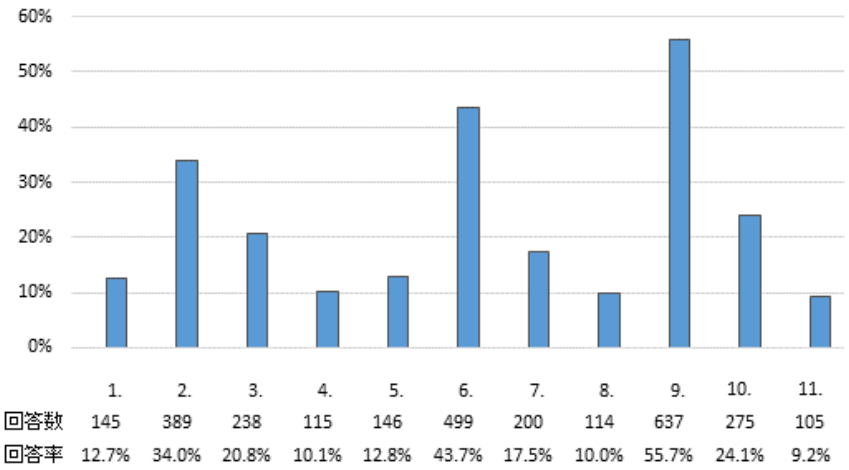
43. D3: 一般的に D2 で選択した項目や内容のうち、「所属知財部門」が「特に」懸念すると思われる項目や内容がありましたら、その項目や内容を選んでください。（複数回答可）（n=1,143）

1. 就業時間の把握・管理	212
2. 健康管理	157
3. 職務専念	209
4. 人材流出	267
5. 競業避止・利益相反	241
6. 情報漏えい	612
7. 情報コンタミ	442
8. 人事評価の難しさ	81
9. 兼業・副業していない社員との業務分担	139
10. その他	4
無回答	48



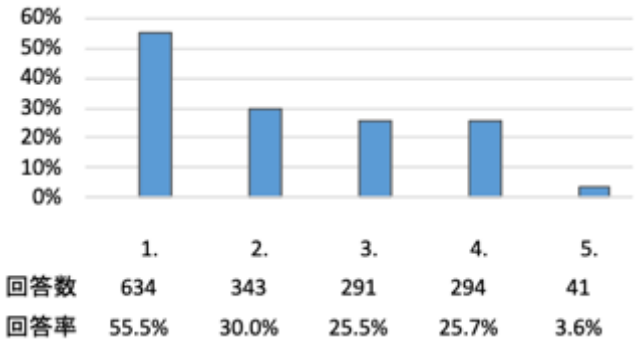
44. E1:「所属企業」において兼業、副業が有効に機能すると思われる知財業務をお答えください。（複数回答可）（n=1,143）

1. 統括マネジメント	145
2. 知財戦略・企画	389
3. 特許出願・権利化	238
4. 意匠出願・権利化	115
5. 商標出願・権利化	146
6. 先行文献調査	499
7. 契約・ライセンス	200
8. 模倣品対策・訴訟	114
9. 知財教育	637
10. 知財管理業務	275
11. その他	105
無回答	47



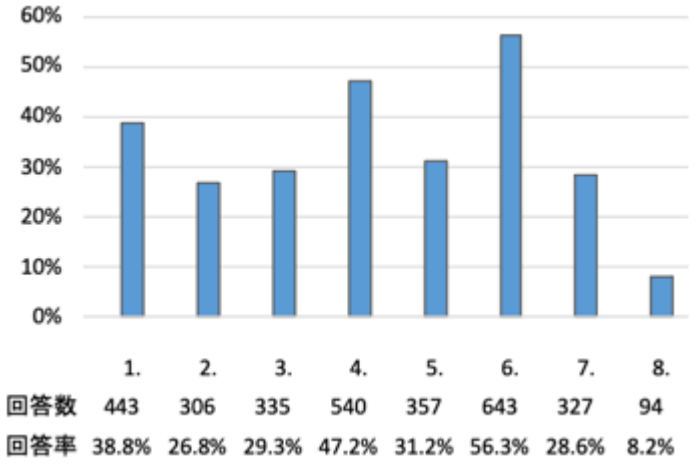
45. E2: E1 で選択した理由をお答えください。（複数回答可）（n=1,143）

1. 他社での業務経験が本業へ活かしやすい	634
2. 利益相反が生じにくい	343
3. 情報コンタミが生じにくい	291
4. 業務範囲が比較的明確であるため業務管理をしやすい	294
5. その他	41
無回答	54

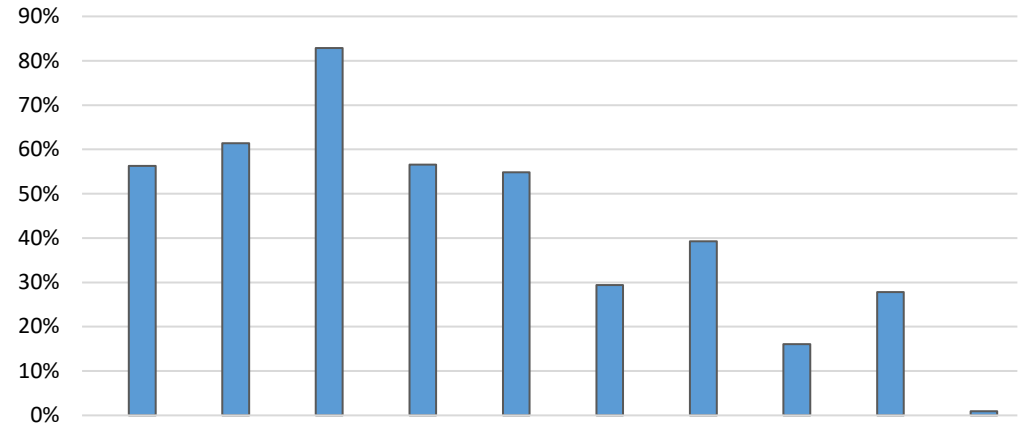


46. E3: 兼業・副業等の促進のために望ましいと思われる仕組みをお答えください。（複数回答可）（n=1,143）

1. トップダウンによる指示	443
2. 従業員の意識改革	306
3. 本業の労働時間の削減	335
4. 所属企業の人事制度の見直し	540
5. 公的機関のガイドライン	357
6. 所属企業の社内規定やガイドラインの整備	643
7. マッチングシステム	327
8. その他	94
無回答	25



47. E4: 兼業・副業等の社内規定や社内ガイドラインの整備で必須と思われる項目や内容をお答えください。（複数回答可）（n=1,143）

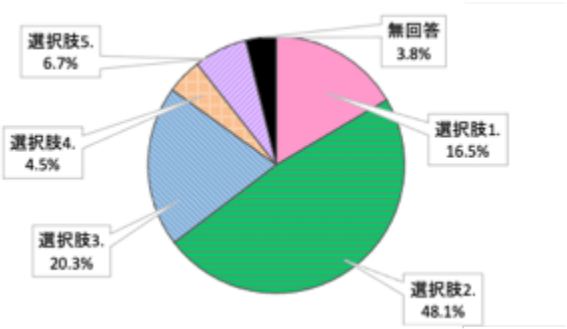


	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
回答数	643	702	947	647	627	336	449	184	318	11
回答率	56.3%	61.4%	82.9%	56.6%	54.9%	29.4%	39.3%	16.1%	27.8%	1.0%

1. 事前の届出または承認	643	6. 人事評価	336
2. 労務提供によって本業の業務に支障がないこと	702	7. 労働時間管理	449
		8. 定期的な上司への報告義務	184
3. 守秘義務	947	9. 兼業・副業に割く時間の上限	318
4. 競業避止・利益相反	647	10. その他	11
5. 情報コンタミ	627	無回答	27

48. E5:「所属企業」により認められると思われる本業を含めた全業務の中で兼業・副業に割く時間の上限を 1 つ選んでください。（n=1,143）

	回答数
1. 週5時間未満	189
2. 週5時間以上、10時間未満	550
3. 週10時間以上、20時間未満	232
4. 週20時間以上	51
その他	77
無回答	44



資料Ⅴ

国内ヒアリング調査票

国内ヒアリング調査票

Ⅰ. 兼業・副業等を解禁している企業の知財部
Ⅱ. 兼業・副業等を実施している知財人材
Ⅲ. 兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望するベンチャー
Ⅳ. 兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望する大学
Ⅴ. 兼業・副業等の形態の人材マッチングサービス
参考資料１：本質問票の背景と目的（説明図）
参考資料２：知財スキル標準（ver.2.0）フレームワーク（全体マップ）
参考資料３：兼業、副業を認めやすい人材の業務内容
参考資料４：兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組み
参考資料５：兼業・副業についての企業と従業員のメリットとデメリット
参考資料６：企業の知財部に関する課題
参考資料７：兼業・副業が知財部にあたえるデメリット（課題・懸念）
参考資料８：知的財産活動の位置づけ

Ⅰ．兼業・副業等を解禁している企業の知財部

１．組織の実態・方針に関する質問

（１） 貴組織における知財業務担当者数を教えてください。
（２） 知財部における出向者、クロスアポイントメントを実施している人数を教えてください。
（３） 知財部における兼業・副業されている方のおよその人数を教えてください。
（４） 知財部では兼業・副業されている方の情報を公開（社内に共有）されていますでしょうか。
（５） 兼業・副業を解禁されたきっかけを教えてください。
（６） 兼業・副業を解禁することに関して知財部として障壁がありましたらお聞かせください。
（７） 兼業・副業をする知財部員に組織からどのような協力・支援をされているでしょうか。
（８） 兼業・副業をする知財部員から定期的に報告を受けているでしょうか。

２．知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

（１）兼業、副業を認めやすい人材は、どのような業務を行っている知財人材かお聞かせください（参考資料２、参考資料３を参照ください。）。
（２）兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みをお聞かせください（参考資料４を参照ください。）。
（３）副業・兼業の促進に関するガイドラインが令和２年９月に新しくなり、副業・兼業の労働時間に関するルールが明確化されました。これに関するお考えをお聞かせください。

３．兼業・副業する場合のメリット・デメリット等に関する質問

３．の質問について資料５を参照ください。
（１） 兼業・副業が知財部にあたえるメリット（効果・期待）をお聞かせください。また、当該メリットにより知財部のどのような課題が解決するとお考えかお聞かせください（参考資料６を参照ください。）。
（２） 兼業・副業によって知財人材が得るメリットをお聞かせください。
（３） 兼業・副業が知財部にあたえるデメリット（課題・懸念）をお聞かせください（参考資料７を参照ください。）。
（４） これまで兼業・副業に関して直面した課題とその解決策についてお聞かせください。

Ⅱ．兼業・副業等を実施している知財人材

１．組織の実態・方針に関する質問

（１） 兼業・副業を会社に認めてもらうために必要な手続についてお聞かせください。
（２） 所属企業は、あなたが兼業・副業をしていることについて公開・非公開等どのような要請があったかお聞かせください。
（３） 兼業・副業を実施したきっかけを教えてください。
（４） 兼業・副業先との契約形態をお聞かせください。差し支えなければ、秘密保持や知的財産に関する取り決めをされているかお聞かせください。
（５） 兼業・副業を実施することに関して障壁がありましたらお聞かせください。
（６） 兼業・副業に関して組織からどのような協力・支援を受けているでしょうか。
（７） 兼業・副業に関して組織に定期的に報告をしているでしょうか。
（８） 兼業・副業先の情報（企業名・大学名、御連絡先等）をお聞かせください。

２．知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

（１） 兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組みをお聞かせください（参考資料４を参照ください。）。

３．兼業・副業する場合のメリット・デメリット等に関する質問

３．の質問について参考資料５を参照ください。
（１） 兼業・副業によるメリット（効果・期待）をお聞かせください。
（２） 兼業・副業によるデメリット（課題・懸念）をお聞かせください。
（３） これまで兼業･副業に関して直面した課題とその解決策についてお聞かせください。
（４） 兼業・副業が知財部にあたえると思われるメリット（効果・期待）をお聞かせください。
（５） 兼業・副業が知財部にあたえると思われるデメリット（課題・懸念）をお聞かせください（参考資料７を参照ください。）。

Ⅲ. 兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望するベンチャー

１. 組織の実態・方針に関する質問

（１） 貴社の知的財産活動の位置づけをお聞かせください(参考資料８を参照ください。)。
（２） 貴社の知的財産活動の実態をお聞かせください。
（３） 貴社における知財部門の有無・ある場合規模（専任／兼任を含めた人数）をお聞かせください。
（４） 知財人材を本業等他の形態でなく兼業・副業の形態で受け入れるニーズは高いでしょうか。理由とともにお聞かせください。
（５） 知財人材を外部から既に受け入れていますか、受け入れを希望していますか。
（６） 兼業・副業による知財人材を確保するためにどのようなことを行っていますか。
（７） なぜ知財人材を貴社の人材として確保する必要があると考えるのでしょうか。弁理士や知財総合支援窓口等に相談することとの違いをお聞かせください。

２. 外部人材に期待する知見・業務内容に関する質問

（１） 外部人材に期待する業務内容をお聞かせください。
（２）外部人材に期待する業務時間・頻度、業務支援期間、業務形態（出社、リモートワーク）をお聞かせください。
（３） どのようなスキルの知財人材を希望されているかお聞かせください（参考資料２を参照ください。)。
（４） 外部人材に期待する人材像をお聞かせください。また、逆に受入れを希望しない外部人材像がありましたらお聞かせください。

３. 知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

（１） どのような仕組みがあったら兼業・副業は進むとお考えですか（参考資料４を参照ください。)。
（２）副業・兼業の促進に関するガイドラインが令和２年９月に新しくなり、副業・兼業の労働時間に関するルールが明確化されました。これに関するお考えをお聞かせください。

４. 兼業・副業等の形態の知財人材を受け入れることのメリット・デメリットに関する質問
(本項は受入済みの組織の方のみへの質問です)

４．の質問について参考資料５を参照ください。

（１）兼業・副業を受け入れたきっかけをお聞かせください。

（２）兼業・副業等の形態の知財人材との契約形態をお聞かせください。差し支えなければ、秘密保持や知的財産に関する取り決めをされているかお聞かせください。

（３） 受け入れに際してどのような協力・工夫をされているかお聞かせください。

（４） 受け入れの効果と影響についてお聞かせください。

（５） これまで兼業･副業に関して直面した課題とその解決策についてお聞かせください。

Ⅳ. 兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望する大学

１. 組織の実態・方針に関する質問

（１） 貴大学の知的財産活動の位置づけをお聞かせください（参考資料８を参照ください。）。
（２） 貴大学の知的財産活動の実態をお聞かせください。
（３） 貴大学における知財部門の有無・ある場合規模をお聞かせください。
（４） 知財人材を本業等他の形態でなく兼業・副業の形態で受け入れるニーズは高いでしょうか。理由とともにお聞かせください。
（５） 知財人材を外部から既に受け入れていますか、受け入れを希望していますか。
（６） 兼業・副業による知財人材を確保するためにどのようなことを行っていますか。
（７） なぜ知財人材を貴大学の人材として確保する必要があると考えるのでしょうか。知財総合支援窓口等に相談することとの違いをお聞かせください。

２. 外部人材に期待する知見・業務内容に関する質問

（１） 外部人材に期待する業務内容をお聞かせください。
（２） 外部人材に期待する業務時間・頻度、業務支援期間、業務形態（出社、リモートワーク）をお聞かせください。
（３）どのようなスキルの知財人材を希望されているかお聞かせください（参考資料２を参照ください。）。
（４） 外部人材に期待する人材像をお聞かせください。また、逆に受入れを希望しない外部人材像がありましたらお聞かせください。

３. 知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

（１）どのような仕組みがあったら兼業・副業は進むとお考えですか（参考資料４を参照ください。）。
（２）副業・兼業の促進に関するガイドラインが令和２年９月に新しくなり、副業・兼業の労働時間に関するルールが明確化されました。これに関するお考えをお聞かせください。

４. 兼業・副業等の形態の知財人材を受け入れることのメリット・デメリットに関する質問
（本項は受入済みの組織の方のみへの質問です）

４．の質問について参考資料５を参照ください。

（１）兼業・副業を受け入れたきっかけをお聞かせください。

（２）兼業・副業等の形態の知財人材との契約形態をお聞かせください。差し支えなければ、秘密保持や知的財産に関する取り決めをされているかお聞かせください。

（３） 受け入れに際してどのような協力・工夫をされているかお聞かせください。

（４） 受け入れの効果と影響についてお聞かせください。

（５） これまで兼業･副業に関して直面した課題とその解決策についてお聞かせください。

Ⅴ．兼業・副業等の形態の人材マッチングサービス

１．組織の実態・方針に関する質問

（１） 貴社の副業人材のマッチングサービス（どのような業種、業務、職種に強いか等）についてお聞かせください。
（２） 貴社のサービスにおける、知財人材の求人割合をお聞かせください。
（３） 貴社のサービスにおける、知財人材の応募割合をお聞かせください。

２．外部人材に期待する知見・業務内容に関する質問

（１） 受入側から外部人材に期待される業務時間・頻度、業務支援期間、業務形態（出社、リモートワーク）をお聞かせください。
（２） どのようなスキルセットの知財人材が受入側から希望されているかお聞かせください（参考資料２を参照ください。）。
（３） 受入側から外部人材に期待される人材像をお聞かせください。また、逆に受入れを希望されない外部人材像がありましたらお聞かせください。
（４）受入側の業務内容により情報漏洩や情報のコンタミネーションに関する懸念は異なるのではないか、具体的には参考資料２の知的財産の創造＜保護＜活用の順に情報漏洩や情報のコンタミネーションについての懸念は高まっていくと思われる、そのため知財人材のマッチングに際しても知財人材のスキルセットを標準化し業務内容を分けて整理することにより人材マッチングはスムーズになっていくのではないかという仮説を設定しています。→本当にスムーズになるでしょうか。どういう粒度が必要でしょうか。実際に何か工夫しているでしょうか。

３．知財人材の兼業・副業を促進するための仕組みに関する質問

（１）知財人材に絞った副業人材のマッチングの課題は何でしょうか。
（２）マッチングの方法、よりマッチングが出やすいアクセス・機能が充実していることがボトルネックであるという意見が見受けられます。→マッチングサイトにおいて、どのような機能が充実していると望ましいでしょうか。

参考資料

参考資料１：本質問票の背景と目的（説明図）

令和2年度 特許庁 産業財産権制度問題調査研究
「知財人材の流動化に関する調査研究」ヒアリング調査

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日 働き方改革実現会議決定）
副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや企業の手段、そして第２の人生の準備として有効である。

副業・兼業の促進に関するガイドラインの策定（平成 30 年 1 月）
モデル就業規則改定（平成 30 年 1 月）
これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化した。

期待されるメリット（企業）
・スキル獲得
・自律性・自主性を促す
・優秀な人材の獲得・流出の防止
・新たな知識や人脈による事業機会の拡大

期待されるメリット（知財部員本人）
・スキル獲得によるキャリア形成
・所得を活かしてやりたいことに挑戦できる
・所得増
・起業・転職に向けた準備・試行

他方、知財人材の流動化を求める声は、特に、ベンチャーや大学から強く出てきているが現実には知財人材については、兼業・副業等は進んでいない。

知財人材の兼業・副業等の促進に向けて
・知財人材が兼業・副業等から得ることができる効果
・知財人材が兼業・副業等を実践するにあたっての課題
・知財人材が、兼業・副業等を通じてベンチャーや大学の知財業務に関与して、オープンイノベーションに貢献することを促進する仕組み
これらについて検討するための基礎として広く①兼業・副業を解禁している企業の知財部、②兼業・副業を実施している知財人材、③兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望するベンチャー、④兼業・副業等の形態の知財人材受入を希望する大学に対し本ヒアリングを実施

参考資料２：知財スキル標準（ver.2.0）フレームワーク（全体マップ）

戦略（1）	戦略(1.1.1)		A:IPランドスケープ		
			B:知財ポートフォリオマネジメント		
			C:オープン＆クローズ戦略		
			D:組織デザイン		
実行(2)	管理（2.1）	情報(2.1.1)	A:情報開示	B:情報収集・分析	C:システム
		人材(2.1.2)	A:教育	B:インセンティブ	
		法務(2.1.3)	A:営業秘密	B:規定	C:法的審査
			D:法令情報収集・分析		
		リスクマネジメント(2.1.4)	A:係争対応	B:他社権利監視	C:他社権利排除
			D:ブランド保全		
		予算(2.1.5)	A:策定	B:管理	C:資金調達
		アウトソーシング(2.1.6)	A:調査会社	B:特許事務所	C:法律事務所
			D:翻訳会社		
	実務（2.2）	創造（調達） 調査(2.2.1)	A:先行資料	B:他社権利	C:パテントマップ
		知的創造(2.2.2)	A:研究・開発	B:デザイン開発	C:コンテンツ開発
		創造支援(2.2.3)	A:ブランド創出支援	B:発明支援	C:コンテンツ創造支援
			D:デザイン創造支援		
		委託・共同研究(2.2.4)	A:研究開発委託	B:共同研究	
		保護（競争力のデザイン） ブランド保護(2.2.5)	A:商標権利化	B:事務	
		技術保護(2.2.6)	A:国内特許権利化	B:外国特許権利化	C:国内事務
			D:外国事務	D:品種登録申請	
		コンテンツ保護(2.2.7)	A:申請	B:事務	
		デザイン保護(2.2.8)	A:意匠権利化	B:事務	
		渉外(2.2.9)	A:条件交渉	B:ルール形成	C:権利処理
		活用 エンフォースメント(2.2.10)	A:侵害判定	B:侵害警告	C:国内訴訟
			D:外国訴訟	D:模倣品排除	
		価値評価(2.2.11)	A:定量評価	B:定性評価	C:棚卸し

出典：「知財スキル標準の概要・使い方（取扱説明書）」12 頁

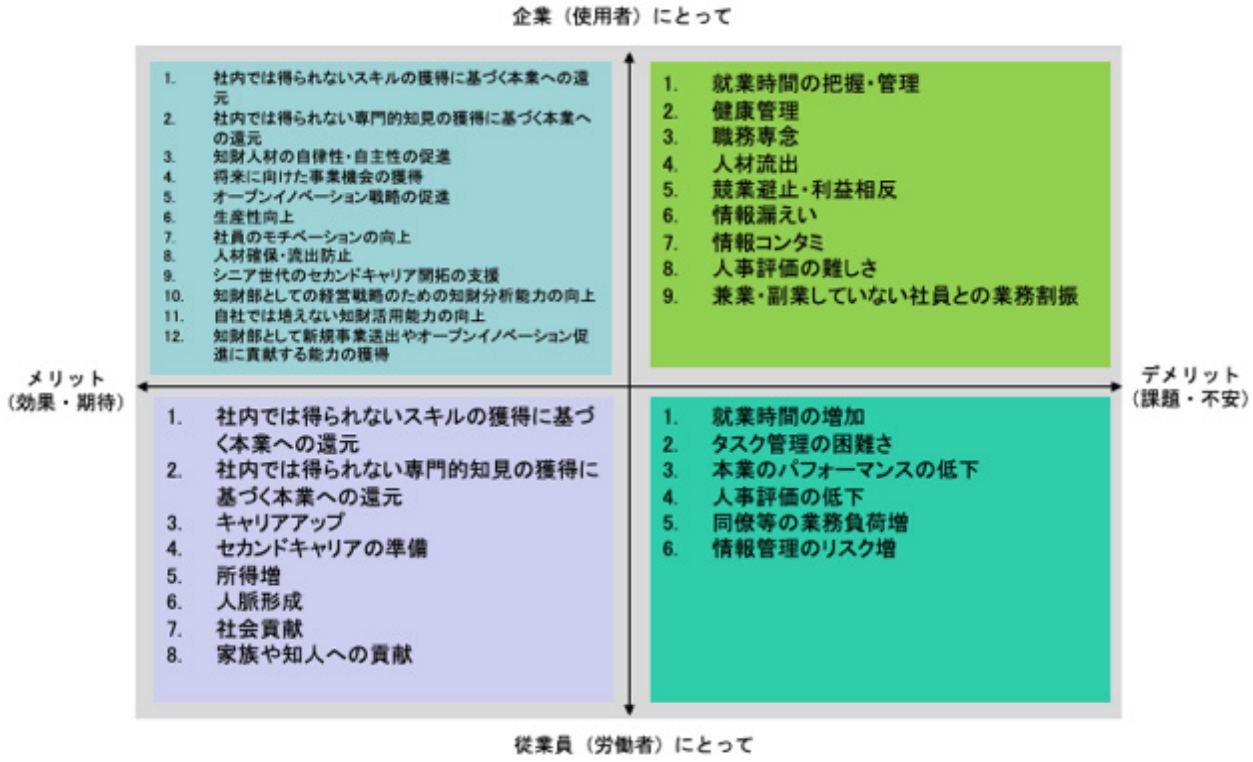
参考資料３：兼業、副業を認めやすい人材の業務内容

1. 統括マネジメント
2. 知財戦略・企画
3. 特許出願・権利化
4. 意匠出願・権利化
5. 商標出願・権利化
6. 先行文献調査
7. 契約・ライセンス
8. 模倣品対策・訴訟
9. 知財教育
10. 知財管理業務

参考資料４：兼業・副業の促進のために望ましいと思われる仕組み

1. トップダウンによる指示
2. 従業員の意識改革
3. 本業の労働時間の削減
4. 所属企業の人事制度の見直し
5. 公的機関のガイドライン
6. 所属企業の社内規定やガイドラインの整備
7. マッチングシステム

参考資料５：兼業・副業についての企業と従業員のメリットとデメリット



参考資料６：企業の知財部に関する課題

1. 経営課題に紐付く知財部の課題
2. 経営課題に紐付かない知財部の課題
3. 知財部の課題ではないが、知財部部長の個人的な課題

参考資料７：兼業・副業が知財部にあたえるデメリット（課題・懸念）

1. 就業時間の把握・管理
2. 健康管理
3. 職務専念
4. 人材流出
5. 競業避止・利益相反
6. 情報漏えい
7. 情報コンタミ
8. 人事評価の難しさ
9. 兼業・副業していない社員との業務割振

参考資料８：知的財産活動の位置づけ

1. 価格設定を有利に進めるため
2. 他社の参入を防ぎ、市場を確保するため
3. 模倣品や類似品を排除するため
4. 技術力の証明など信用力を向上させるため
5. 新規顧客の開拓につなげるため
6. 知名度工場など対外的にアピールするため
7. 技術や商品などのブランド力を高めるため
8. 融資や資金供給など資金調達を容易にするため
9. 他社との提携など事業の幅を広げるため
10. ライセンス収入の確保やクロスライセンスのため
11. 権利侵害等による支払いを減らすため

特許庁 平成 30 年度「中小企業の知的財産活動に関する基本調査」報告書 86 頁（知的財産権を保有する目的）をもとに作成

禁 無 断 転 載

令和２年度　特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書

知財人材の流動化に関する調査研究報告書

令和３年 ３ 月

請負先　　一般財団法人　知的財産研究教育財団　知的財産研究所

〒101-0054　東京都千代田区神田錦町 3 丁目 11 番地
精興竹橋共同ビル 5 階
電話　03-5281-5671
FAX　03-5281-5676
URL　https://www.iip.or.jp
E-mail　iip-support@fdn-ip.or.jp