

Diversity & Innovation

知財エコシステム活性化のカギとなる女性活躍事例



(白紙)

本書の位置づけ

本書は、令和5年度特許庁産業財産権制度問題調査研究「知財エコシステムにおけるジェンダーの多様性と包摂性に関する調査研究」の一環として整理したものです。

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

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

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

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

本書のターゲット

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

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

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

令和6年3月
知財エコシステムにおけるジェンダーの多様性と包摂性に関する調査研究委員会
特許庁総務部企画調査課

1
知財エコシステムにおける女性活躍の現状

2
知財エコシステムで活躍する女性人材

3
組織・マネジメント立場から

1

知財エコシステムにおける女性活躍の現状

1. 知財エコシステム

知財エコシステムとは、「知的財産を創造し、保護し、活用する循環を示す知的創造サイクルの概念に加え、そこから生まれる知的財産を基に、人々が互いに、また、社会に対して好影響を及ぼし、自律的に新たな関係が構築され、新たな「知」が育まれ、新たな価値が生み出される、いわば知的財産の生態系」であると特許庁が定義しています¹。つまり、知的財産というキーワードを通じて、イノベーションを創出する環境の構築や協創を促していくことを意図したものであり、これには大企業だけでなく中小企業やスタートアップ企業、個人、大学研究者等、様々な主体が関与していくことが必要となります。

2. ダイバーシティとイノベーション

近年、イノベーションの創出に際して、ダイバーシティが貢献し得ることを示唆する報告が複数出てきています。また、それに伴い、企業業績に対しても好影響を与えていることを示唆する報告²も確認されています。

例えば、特許の経済価値という観点で見た場合、発明者が男性だけの特許と、発明者に女性と男性が含まれている特許では、後者の方が高くなるというデータもあります³。

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

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

3. 我が国の知財エコシステムと女性人材

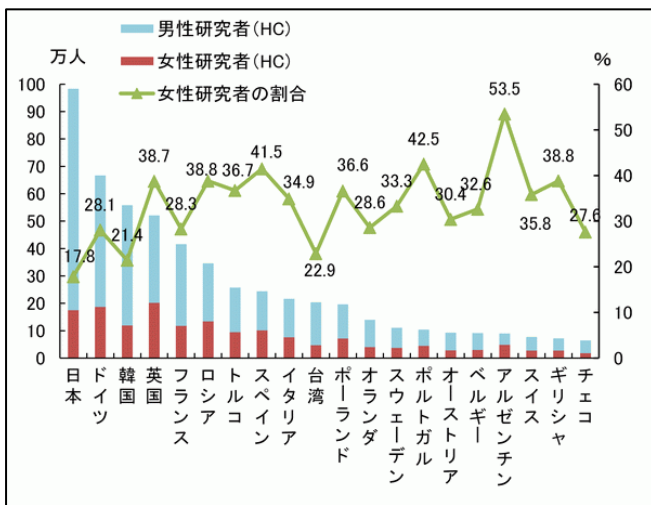
では、我が国において、知財エコシステムを構成する主体のジェンダーダイバーシティの状況はどのようなになっているのでしょうか。

①研究者

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

もっとも、それでも徐々に比率は高まりつつありますが、2022年時点で17.8%となっています⁴。

図表1-1 女性研究者数の割合



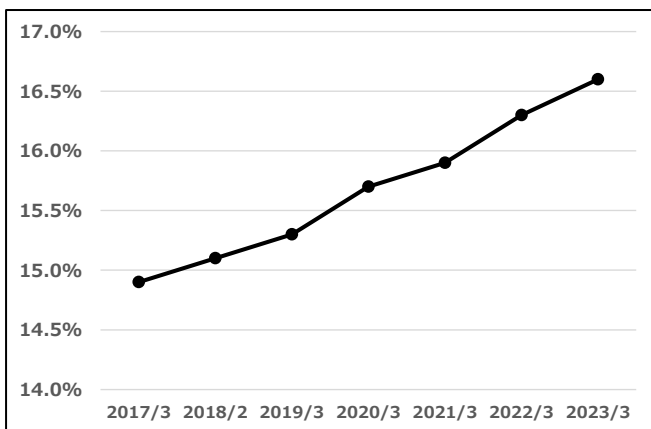
(出典) 文部科学省 科学技術・学術政策研究所「科学技術指標2023」調査資料-328、2023年8月

②弁理士

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

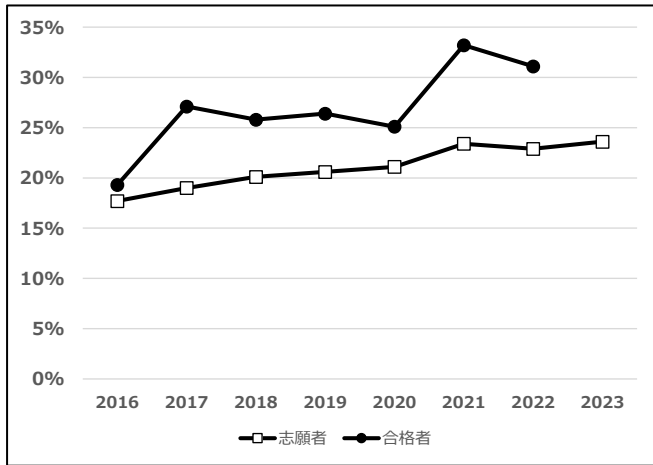
弁理士についてもやはり経年的に女性比率は高まってきており、また志願者の女性比率は20%以上、合格者の女性比率は30%以上というデータもあることから、今後弁理士の女性比率は継続的に高まっていくことも推測されます。

図表1-2 弁理士の女性比率



(出典) 日本弁理士会「会員分布状況」をもとに作成

図表1-3 弁理士志願者・合格者の女性比率



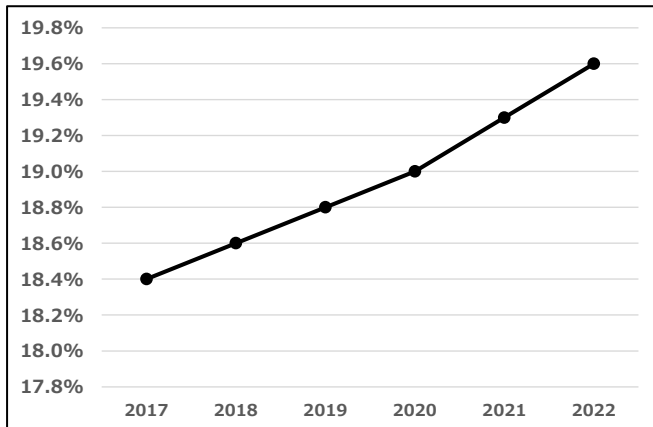
(出典)特許庁「過去の試験統計」をもとに作成

③弁護士

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

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

図表1-4 弁護士の女性比率



(出典)日本弁護士連合会「2022年度弁護士白書」をもとに作成

④INPIT知財総合支援窓口

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

設置されており、各都道府県で複数の支援担当者が活躍しています⁵。

全国のINPIT知財総合支援窓口の支援担当者に占める女性比率は13.4%となっています。

⑤起業家

起業家に占める女性比率は、2017年時点で34.2%になっています⁶。(この数値は旧定義に基づくものであり、新定義に基づくとは27.7%となります)

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

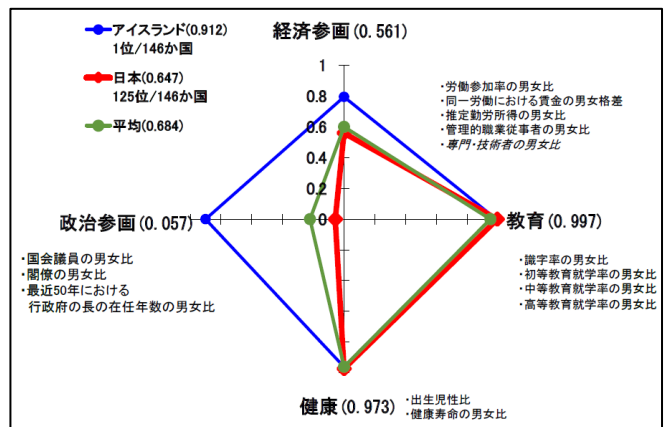
4. 国際的な評価

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

これによれば、2023年では日本は146か国中125位となっています⁷。これは、2022年の116位からさらに順位を下げる結果となっています。

この内訳として、教育分野と健康分野については男女でほとんど格差が見られないものの、政治分野と経済分野の値が低いことが指摘されています。

図表1-5 ジェンダーギャップ指数(2023年)



(出典)内閣府男女共同参画局WEBサイト

https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikuoku/int_shihyo/index.html

また、こうしたデータのほかに、日本のジェンダーギャップに対する指摘をする論文等も複数確認されています。

例えば、日本では制度は整備されている一方で、

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

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

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

5. 昨今の動き

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

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

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

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

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

1 特許庁WEBサイト

<https://www.jpo.go.jp/introduction/to-kkyo-mvv.html>

2 例えば、以下のレポートが確認される。

BANK OF AMERICA, ” Diversity, Equity & Inclusion The High Cost of Slow Progress”(2022)

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

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

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

4 内閣府男女共同参画局「令和5年版男女共同参画白書」(2023)

5 独立行政法人工業所有権情報・研修館「知財総合支援窓口 知財ポータル」

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

6 内閣府男女共同参画局「令和5年版男女共同参画白書」(2022)

7 内閣府男女共同参画局WEBサイト

<https://www.gender.go.jp/international/int-syogaikoku/int-shihyo/index.html>



知財エコシステムで活躍する女性人材

本章の内容

この章では、現在知財エコシステムの中で仕事をしている女性人材の事例を紹介します。

具体的には、研究者、起業家、支援人材（弁理士等）、企業知財部として働く女性人材を対象にして、

現在の活躍に至るまでのストーリーをまとめています。

研究者

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

起業家

Case1: 原体験から始まった研究と起業

支援者

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

企業知財部

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

見えてきたこと

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

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

自身の成長



新たな発見に対する喜び

専門性の発揮

価値提供

仕事の幅の広がり

相手の成長



やりたい仕事に関われる

国際的な仕事

ネットワーク

研究者
Case1

発明を通じて世の中に役立っている実感が嬉しい

ライオン株式会社 研究開発本部 戦略統括部 柳曾聡美氏

今のお仕事の内容を教えてください——

私は台所用洗剤やハンドソープなど、一般のお客様がが使う日用品の研究開発に取り組んできました。

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

高校生の頃、ちょうど遺伝子に関するニュースが話題になっていて、「面白そう」と率直に感じたことがもともとのきっかけです。

それで大学進学の際にも、バイオ関係のことを学べるところを中心に選んでいました。

理系に進むことに対して周囲の反応はいかがでしたか——

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

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

実際に理系に進んでみてどうでしたか——

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

今の職場環境はどうか——

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

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

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

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

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

最後に、今のお仕事を通じて感じている喜びや魅力について教えてください——

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

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

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



(2023年12月インタビュー実施)

研究者 Case2

研究者としての魅力、教員としての魅力

イリノイ大学 山田 かおり氏

今のお仕事の内容を教えてください——

主に薬剤開発に関する研究に取り組んでいます。具体的には、加齢黄斑変性などの目の病気や、目のがんが他の組織に転移するメカニズム解明に取り組んでいます。

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

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

現在研究者としての仕事をされる中で、喜びを感じる場面を教えてください——

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

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

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

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

イノベティブな雰囲気なのですね。知的財産についてはご経験はありますか——

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

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

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

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

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



(2023年11月インタビュー実施)

研究者
Case3

研究は多様性を存分に活かせる場である

中央大学理工学部 准教授 松永真理子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

ワクワクする、夢のある研究ですね。どのような背景で研究者を目指されたのですか——

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

今研究者として働く中で、どのような点を魅力として感じていますか——

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

研究者は、多様な才能を発揮できる場であることを伝えたいです。



(2023年11月インタビュー実施)

起業家 Case1

原体験から始まった研究と起業

琉球大学工学部教授／H2L株式会社代表取締役社長
玉城絵美氏

今のお仕事の内容を教えてください——

大学で研究者をしながら、スタートアップ企業の経営者もしています。主に、ヒューマン・コンピュータ・インタラクションという分野を専門としていて、ボディシェアリングに関する研究を進めています。

大学教員でもあるので、もちろん学生指導もしています。

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

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

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

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

まさに玉城さんの原体験に基づく背景があったのですね。——

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

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

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

その点は、周囲の存在が本当に大きな力になったと感じています。

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

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

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

そうですね。これまでの経験から、日本全体として知的財産に関する意識や知識をもっと高めないといけないのではないか、という気持ちも生まれました。

企業の例で言うと、研究開発に関わる人だけでなく、今や営業の人にも関係する話だと思います。営業担当がうっかり営業秘密を漏らしてしまっは大変でしょう。

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



(2023年12月インタビュー実施)

支援者 Case1

知的財産の仕事はお客様と一緒に自分も成長できる

プロメテ国際特許事務所 代表弁理士 杉村純子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

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

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

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

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

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

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

お客様と喜びを共有できるのは素晴らしいですね。他にもありますか——

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

お客様の成長と、ご自身の成長を同時に感じられるということですね——

そうですね、その点は魅力的な仕事だと日々感じています。

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

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

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

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



(2023年11月インタビュー実施)

支援者 Case2

地域の企業の喜びの声に接することができる仕事

INPIT新潟県知財総合支援窓口 伊藤里子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

このようなマインドになったのは、ご一緒した女性の専門家の存在も大きいです。私にとってロールモデル的な存在で、中小企業の方々へいつも本当に素晴らしい支援をされており、私自身のモチベーションにもかなりつながっています。

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

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

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

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



(2023年11月インタビュー実施)

支援者 Case3

ロールモデルの存在と周囲の存在が後押しに

株式会社AI Samurai 取締役 管理本部長・弁理士 播磨里江子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

現在、知財業務を支援するベンチャー企業の取締役としての役割が主たる仕事です。

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

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

知財関連の仕事をしようと思ったのではなぜでしょうか——

子どもの頃に父親からテトラポット®をきっかけに「特許」という言葉を教えてくれたことが始まりです。その後高校生の時に知的財産に興味を持ち、高校の担任の先生が母校の女性弁理士である上条由紀子先生(現九州工業大学 特任教授)を紹介してくださる機会があり、そこで一気に関心が高まりました。上条先生には、今でもロールモデルとしての憧れのような気持ちを持っています。仕事で専門性を発揮しながら、かつ周囲を明るくするような雰囲気を持った女性の先輩弁理士です。

ここで抱いた興味関心は薄れることなく、学生の時に弁理士資格も取得しました。

知的財産の仕事に関わってからはどう感じていますか——

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

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

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

弁理士になるきっかけをくださった上条先生など、今まで出会った方々の存在は大きいですね。高校生の時には想像もしていませんでしたが、お互いに立場や取組みは違えど、最近是一緒に発明教室を実施する機会も頂いています。また、現在の所属先の代表白坂一弁理士とAI Samuraiを立ち上げる際、「知的財産劇場をつくる」というビジョンに共感し、弁理士として全く経験したことのない資金調達への挑戦など、ワクワクしました。

ベンチャー企業なので、成長過程で忙しいタイミングは今もあるのですが、日頃から理解と尊重を示してくれる家族にも感謝しています。

ちなみに今は家族の都合で海外に在住しているのですが、所属先の代表は快く送り出してくれて、変わらず海外から仕事をさせて頂き、働き方の多様性も感じています。

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

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

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



上条氏(左)と播磨氏(右)

(2023年11月インタビュー実施)

支援者 Case4

専門性を活かしながら、やりたいことも広げられる

高岡IP特許事務所 弁理士 芝田 美香氏

今のお仕事の内容を教えてください——

弁理士として出願代理業務が中心ですが、ほかに事務所の広報的な業務や、リクルート活動等、興味関心のあるテーマを広く担当しています。

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

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

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

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

今のお仕事の魅力はどのあたりにあると思いますか——

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

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

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

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

その側面はあると思います。当所の特徴として、

ワークライフバランスを重視するという文化があり、誰もが自分で勤務時間などもコントロールしながらやりたいことに取り組んでいる印象です。

また、事務所の内外を含めてどんな話でも相談できる環境があることはありがたいと思っています。先ほどの知財女子会オンラインでは、本当に気軽に参加して気楽な話をできるので、私にとっても安心できる大事な場になっています。

知財業界についてのお考えがあればコメントをいただけますか——

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

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

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



(2023年11月インタビュー実施)

支援者
Case5

知的財産の仕事は刺激にあふれている

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

今のお仕事の内容を教えてください——

弁理士であると同時に、ニューヨーク州の弁護士資格も持っています。業務内容は、無効審判や侵害訴訟の代理が多いですが、特許出願手続きの代理もしています。

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

製薬会社で働いた後に知的財産の仕事をはじめたということでしょうか——

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

弁理士になってからは、どのような活動をされましたか——

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

結構長い期間米国でも過ごされたんですね。今の仕事の魅力を教えてくださいませんか——

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

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

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

私の場合、家族の理解は非常に大きかったと感じています。米国でのチャレンジなども含めて、最も身近にいる家族が全面的に応援してくれたのは心強かったですし、感謝もしています。

また、今の職場は非常にフラットでオープンな雰囲気なので、とても働きやすいです。期待をされているのも感じます。

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

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

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



(2023年12月インタビュー実施)

支援者 Case6

新しいことに触れ続けられることが魅力

弁理士法人ATEN 所長・弁理士 市川ルミ氏

今のお仕事の内容を教えてください——

現在は事務所の所長をしているので、弁理士としての仕事と経営者としての仕事をしています。

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

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

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

たくさんの役割で活躍されているんですね。最初から弁理士として仕事を始められたのですか——

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

そのようなキャリアを歩まれてきたんですね。弁理士になってからのお仕事はいかがですか——

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

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

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

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

ジェンダーも含めてダイバーシティ豊かな組織にすることは、結果としてイノベティブな組織を作るということになるのだと思いますね。

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

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

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

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

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



(2024年1月インタビュー実施)

支援者
Case7

知的財産の仕事にはゲームのような面白さがある

Stoel Rives 法律事務所 米国特許弁護士 伊藤みか氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

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

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

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

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

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

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

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

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

最後に、日本でのダイバーシティ推進に向けてコメントをお願いします——

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

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



(2024年1月インタビュー実施)

企業知財部 Case1

多様なロールモデルの存在が、多様なチャレンジを生み出す勇気になる

ソニー知的財産サービス株式会社 矢藤有希氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

ここまでのキャリアについて教えていただけますか——

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

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

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

課長就任までのエピソードをお聞かせいただけますか——

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

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

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

管理職のお立場として、意識していたことはありますか——

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

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

多様な価値観を持つメンバーが活躍できる環境づくりには何が大切でしょうか——

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

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

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



(2023年12月インタビュー実施)

企業知財部
Case2

チャレンジが数年後に大きな成果として返ってくる

(匿名掲載)

今のお仕事の内容を教えてください——

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

ところで、なぜ知財業務に携わろうと思われたのでしょうか——

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

現在企業の法務部で仕事をされる中で、喜びを感じる場面を教えてください——

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

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

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

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

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

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

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

最後に、日本の環境についてコメントをお願いします——

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

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

(2024年1月インタビュー実施)

memo

3 組織・マネジメントの立場から

本章の内容

この章では、管理職もしくは経営者として組織をマネジメントする立場からみたダイバーシティの意義等について紹介します。

また、あわせて知財エコシステムとも密接な関係

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

企業 管理職

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

経営者

Case1: 多様な所員に期待して、活躍を後押しする仕組みを

団体

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

見えてきたこと

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

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

イノベーションに対するダイバーシティの意義

イノベーションの種となるニーズを捕捉

多様なニーズを捕捉

イノベーション創出に向けたアプローチ

多様なシーズを創出

知的財産として価値を高める

多様な視点から磨き上げ

多様性のあるチームで取り組むことによって幅が広がる

環境整備



マネジメントの意識

企業管理職 Case1

イノベーションの種となるニーズを多様な目線で拾う

株式会社ブリヂストン 知的財産部門 部門長 荒木 充氏

今のお仕事の内容を教えてください——

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

今のチームでの女性人材活躍状況はいかがでしょう——

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

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

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

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

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

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

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

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

イノベーションの種となるニーズを多様な人材の目線で把握するということですね。そうした環境を活かすために、マネージャーとして意識していることはありますか——

性別を問わず、個々人が自身の志向に応じて自己実現をすることが理想の姿だと思います。そのために、メンバー個人個人を先入観なくフラットに評価し、一人ひとりと対話することが重要な役割だと認識しています。

また、自分の判断等が、自分でも気が付かないようなアンコンシャスバイアスの影響を受けていないか、という点は常に振り返りながら行動するようにしています。難しいことではありますが、そのようなものがあるかもしれない、という考えを自分の中で持つだけでも変わってくると思っています。

より進んだ環境にしていくには、ロールモデルのような存在もあってよいと思っており、その点でも考えていきたいと思っています。



(2023年12月インタビュー実施)

企業管理職 Case2

多様な人材が活躍できるようなマネジメントを

キヤノン株式会社 平山龍太氏／佐藤由薫氏

今のお仕事の内容を教えてください——

知財関連部門でマネジメント業務に従事しています。人財育成や知財政策企画、部門基盤構築など広く扱っています。

知財部門での女性人材活躍状況はいかがでしょうか——

特許権利化チームを含む様々なチームで万遍なく活躍していますが、技術契約や商標・意匠、特許事務、翻訳、企画あたりのチームは特に女性人材が多くなっています。リーダ人材が増え、女性管理職も増加しています。

年代で見ると、知財部門の20代・30代では半分以上が女性人材になっています。バックグラウンドも、理系と文系が半々くらいですね。

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

当社は、2012年からVital workforce and Value Innovation through Diversity (VIVID)という、全社横断でのダイバーシティ推進の取組を始めています。この一環として、例えば、女性活躍に焦点をあてると、女性管理職候補者の育成を目的とした「女性リーダー研修」を実施しています。また、女性管理職によるメンタリングも実施しています。

もちろん、男性の育児休暇制度などの様々な人にとって働きやすい制度も整備されています。テレワークも最近利用されており、特に知財部門では多くの人が活用しています。

上司との間で相互理解を醸成するような場を設けるようにしているので、お互いを尊重するような雰囲気はあると感じています。また、本部横断のボトムアップ型プロジェクト創発活動などを通じ、本部員皆が当事者意識を持って自分達の未来を自分達で創る活動を進めており、世代や性別に関係なく本部員全員で知財活動を盛り上げています。

組織としてダイバーシティを進めることは、どのようなメリットがあると思いますか——

ジェンダーの話に限らず、多様性のある組織であることによって、そのことがイノベーションにつながるということだと思います。当然

女性の中でも発想や考え方は多様ですし、性別だけでなく多様な背景を持つ人が集まることによって、よりイノベティブな環境になることは間違いないと思います。

マネジメントに際して意識していることはありますか——

無意識なバイアスをかけていないか振り返るようにしています。例えばよかれと思ってであったとしても配慮をしすぎてしまうと、逆にその人の成長機会を奪ってしまうことにもつながりかねない可能性もあると考えます。

あとはメンバーを公平に見る、という点は重視しています。これは性別や職種等に関係なく、成果や行動を公平に評価するということです。全てのメンバーが、最大限能力を発揮し、活躍してもらえるような機会を提供することが我々のミッションだと考えています。

知財分野のダイバーシティについてのお考えを聞かせていただけますか——

前提として、知的分野そのものに興味を持ってもらえるようなアクションが必要だと常々思っています。社会環境が急激に変わっていく中で、知財業界の展望のようなものを示していく必要もあると思っています。

こうした知財分野そのものの魅力を出しつつ、あわせて働きやすさも兼ね備えた業界であることも打ち出すことにより、様々なバックグラウンドを持った人材が知財分野に流入し、ダイバーシティがさらに進むことで知財業界の未来が拓かれると思います。



(2023年12月インタビュー実施)

企業管理職 Case3

多様性を活かした製品開発を

ライオン株式会社 研究開発本部 グローバル開発センター
製品開発担当部長(北東アジア) 川口尚子氏

今のお仕事の内容を教えてください——

製品開発担当部長としてのマネジメント業務に従事しています。当社はハミガキやハンドソープといった製品を扱っていますが、現業では特にグローバル向けの製品を中心に担当しています。

グローバル向けのチームとなると、メンバーも多様なのだらうとお察ししますが、いかがでしょうか——

そうですね、チームの中には様々な国籍のメンバーがいますので、多様性に富んでいます。女性人材も4割程度います。ジェンダーだけでなく、国籍という観点でもダイバーシティのあるチームになっています。

貴社の中では、こうした多様性を持つことはある意味当たり前風の土になっているのでしょうか——

そうかもしれません。何か強い力でこうなったというよりは、自然とこのような姿になっている印象です。

女性男性を問わず、自身のキャリア観の中で公平にチャレンジしていける組織風土が根付いています。

すばらしい風土ですね——

例えば、少し遅めの時間に打ち合わせの打診をされた際、子どもの保育園送迎などで対応が難しい場合には当たり前のこととして断ることができる雰囲気です。周囲の理解が非常に高いので、誰もが「それなら別の日に！」という反応を示すのが普通で、特に険悪になることもないですね。女性男性を問わず、こうした事情を理由に早く仕事を切り上げる人も結構いますよ。

また、男性が育休を取ることも当たり前になっています。こうした風土があることも制度利用の支えになっているでしょうし、育休期間中も一定期間、育児休業給付金が出るという仕組みも後押しになっているかもしれません。

制度と風土がうまく調和した環境ですね。すばらしい風土ですね。マネジメントに際してはどのようなことを意識していますか——

個人個人の違いを尊重する、という意識は大事にしています。性別や国籍の違いはもちろんなのですが、それ以前に個人個人で育ってきた環境や文化が違います。

また、そのような違いを前提として、それぞれの仕事の成果や頑張りそのものをしっかり見て評価するという視点も大事だと思っています。

多様性に富んだチームであることをどう感じられていますか——

その点は非常にポジティブな見方をしています。チームに多様性があることで、私自身が持っていなかった多様なアイデアが出てきます。もちろん、時にはなかなか理解できない時もあるかもしれませんが、それも基本的には新たな価値を生み出すためのステップ、言い換えるとイノベーションに必要なプロセスだと思っています。

多様性の力を活かすためにはどうしたらよいのでしょうか——

心理的安全性を高める、というスタイルが重要だと思います。多様性のあるチームから、多様性のあるアイデアを創出してイノベティブな成果を創出するには、メンバーの誰もが安心して意見やアイデアを出せる環境でなければなりません。

この点はマネジメントのスタイルとして強く意識していますし、周囲のメンバーにもそのような認識を持ってもらえるよう働きかけています。



(2023年12月インタビュー実施)

企業管理職 Case4

多様な視点でイノベーションを膨らませる

(匿名掲載)

今のお仕事の内容を教えてください——

知財部門のマネージャーをしています。当社の知財部門では様々な業務がありますが、私のチームでは知財管理や知財戦略等を担当しています。

今のチームでの女性人材活躍状況はいかがでしょう——

概ね3割から4割程度が女性人材です。知財部門への配属を希望する女性人材が一定程度いると感じています。おそらく、ご自身のペースで仕事ができることや、これまで学んできたことを活かしやすいという理由も背景にあるのではないかと推測しています。

多くは理系のバックグラウンドを持っている方々ですが、何らかのきっかけで知的財産のことを知り、また興味を持ったのではないのでしょうか。

また、管理職にも女性人材が複数います。

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

今となっては当然ですが、育休や産休、リモートワーク等、誰もがそれぞれの事情に応じて働くことを続けられる制度が整備されています。

ここで大事なことは、こうした制度が形骸化しないようにすることです。つまり、制度はあるものの使いにくい、もしくは使うのがためられるという状況にしてはいけないと思います。

この点、当社は女性男性を問わず、こうした制度を使うことが当たり前という感覚が醸成されているように感じています。男性の育休取得も推進しています。

素晴らしいお取り組みだと感じました。ジェンダーダイバーシティを推進することによって、何か感じられたことはありますか——

まず、知財部門の役割は、創出された発明をサポートし、磨き上げて膨らませていくことにあると考えています。0から1を創出するというよりは、創出された1を100や200の価値に仕立て上げていくイメージです。

この際、多様な発明をイノベーションとして磨き上げていくためには、やはり知財部門においても多様な目線があるとよいと思っています。

その意味では、知財業務においてジェンダーダイバーシティが担保されているということは、多様な視点からイノベーションを膨らませていける点で非常によい影響があると感じています。

多様な人材の目線からイノベーションを膨らませる、大変すばらしいお言葉だと思いました。そのような環境を整備するために、マネージャーとして意識していることはありますか——

大前提として、女性だから・男性だからということの前に、個々人を尊重して、それぞれのライフスタイルと仕事とを両立させるための選択肢や機会を提供することを常に意識しています。

そうすることによって、メンバーそれぞれの目線で働き方やキャリアを考えられるようになると思っています。

(2023年12月インタビュー実施)

経営者 Case1

多様な所員に期待して、活躍を後押しする仕組みを

弁理士法人オング国際特許事務所 所長弁理士 恩田 誠氏

今のお仕事の内容を教えてください——

特許・意匠・商標の出願や先行調査のような弁理士としての業務と、所長でもあるので事務所運営という経営者としての業務をしています。

貴所での女性人材活躍状況はいかがでしょう——

事務所全体では女性所員が55%ですので、多くの女性人材が活躍してくれています。

分野別でみると、技術系の仕事は女性所員が23%ですが、化学・バイオ分野は女性所員も多くいます。

一方、意匠の仕事は全員女性所員で、商標の仕事も大半が女性所員ですね。

また、新卒採用にも注力しているので、女性男性を問わず年代も多様な環境にしています。

とてもダイバーシティ豊かな組織になっているのですね。このような様々な所員の方が働きやすい仕組みなどは整備されているのですか——

大企業が整備している働きやすさの仕組みは取り入れるようにしています。例えば在宅勤務制度も整備しています。産休・育休の復帰率は100%で、男性の育休取得も増えています。

また、時短勤務や時差出勤、時間単位での有給休暇取得等、個々人の事情に応じて柔軟に働ける仕組みを導入するようにしてきました。形だけでなく、こうした制度を各所員が利用してくれていますね。

加えて、各種ハラスメント研修を開催したり、リーダー・管理職候補向けの研修も開催したりしています。

とても充実した環境になっていて驚きました。どのようなお考えでこのようなお取り組みをされているのでしょうか。——

やはり、所員全員に持続的に活躍してもらいたいという気持ちがあります。その活躍を少しでも後押しできるよう、当所としてできることはやろうという気持ちです。

実は、当所は昔から女性所員が多かったということもあり、このような環境であることが特別ではなく、当たり前だとも感じています。

女性所員も男性所員も、全員当所の戦力として期待しているので、経営者として活躍を後押ししたいと常々思っています。

所員の方々の反応はいかがですか——

それぞれ様々なライフイベント等がある中で、例えば子育てとの両立がしやすい、時短勤務や時間単位の有給休暇を使えるので正所員として長く働けるというありがたい反応をもらっています。

また、前提として特許事務所は女性にとっても実は働きやすい場ではないかと思っています。このような職種があるということをもっと知ってもらいたいですね。

最後に知財業界についてのお考えをお聞かせいただけますか——

国際会議に出ると、海外の同業者からは普通に女性が代表としてくるケースをよく目にします。こうした環境は世界ではスタンダードになっていると思います。

また、若い人が早いタイミングで知的財産に出会う機会も必要だと思っています。加えて、理系離れという話を耳にすると、危機感を覚えます。理系の魅力や格好良さにスポットが当たるような環境にしていかなければならないと感じています。



(2023年12月インタビュー実施)

団体 Case1

日本弁理士会におけるダイバーシティの取組

日本弁理士会 D&I推進委員会

組織の概要を教えてください——

日本弁理士会では、令和3年度にダイバーシティ推進委員会を創設し、現在D&I推進委員会という名称でダイバーシティに関する取組を進めています。2023年1月24日には、日本弁理士会として「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を行い、組織としてこの取組を推進していくことを表明しています。

知財エコシステムの中心を担う日本弁理士会がこのような考えを表明されていることを心強く思います。これまでダイバーシティという観点では、どのような活動をされてきたのでしょうか——

令和3年度にダイバーシティ推進委員会を立ち上げた際には、まずは弁理士の現状を把握することから始めました。

具体的には、ダイバーシティの中でもジェンダーという視点に着目し、女性弁理士の実態をアンケート調査によって把握する試みに着手しました。

例えば、女性弁理士の働き方や収入、活動実態等について調査を行い、調査結果については対外的にも発表しています。

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

<https://jpaa-patent.info/patent/viewPdf/3996>

かなり本格的な調査をされたのですね。他にはどのような活動をされているのでしょうか——

まず一点目として、多くの人に知財業界に関心を持ってもらいたいので、対外的な啓蒙活動に取り組んできました。

二点目として、対内的な活動として弁理士全体のダイバーシティ意識を高めるための施策にも取り組んできました。

そして三点目として、日本弁理士会におけるダイバーシティの取組を継続的に実施していくためのロードマップ策定にも取り組んでいます。

多角的に取り組まれていることがわかりました。ご活動のねらいはどこにあるのでしょうか——

やはり、多様な人材が弁理士としてイキイキと活躍できる環境を作りたい、という点が当初からの想いです。

加えて、多様で優秀な人材に知財業界へ入ってもらうことによって、日本の産業力の発展に寄与したいという考えもあります。対外発信という活動にも関連しますが、やはり女性男性を問わず、弁理士のキャリアに関する魅力を発信して、裾野を広げていきたいと思っています。

今後、D&I推進委員会としては、どのような活動へと発展させていこうとされているのでしょうか——

今後は、引き続き女性弁理士という視点も含めつつ、さらに目線を広げ、ジェンダー以外の要素も含めたダイバーシティに着目した活動へと広げていければと思っています。

こうした広がりを持たせることによって、先に述べたような目的の達成に近づけるだろうと考えています。

また、日本弁理士会としてこうしたダイバーシティに関する取組を始めてから数年が経過したので、今一度その効果や課題を把握し、次のアクションへとつなげていかなければならないという考えも持っています。

肌感覚としては、弁理士の中でもダイバーシティに関する意識は高まってきているように感じています。



竹中教授、JIPA、WIPO日本事務所、特許庁、日本弁理士会の合同シンポジウムでのようす

(2023年12月インタビュー実施)

団体 Case2

日本知的財産協会におけるDE&Iの取組

一般社団法人 日本知的財産協会
DE&I Society ワーキンググループ

組織の概要を教えてください——

日本知的財産協会(以下、JIPA)では、様々な活動を展開していく上で意識すべき価値観の1つに「ダイバーシティ」を掲げています。2023年2月には、知財分野におけるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(以下、DE&I)を推進し、イノベーション創出による企業価値の向上を図るため、DE&I研究会(その後、ワーキンググループに変更)を立ち上げました。そして、知財分野におけるDE&Iに関する継続的な情報発信・課題提起や、会員同士がDE&Iを語り考える議論の場の提供に取り組んでいます。

多様な会員企業に影響を与えることができるJIPAがDE&Iを推進する活動をするに希望を感じます。これまでどのような活動をされてきたのでしょうか——

イベントの開催、他機関のイベントへの参加、国内外の機関との意見交換等、様々な取組をしてきました。これらの取組はホームページや機関誌「季刊じば」でもご紹介しています。

活動を推進していくために、まずは日本の知財業界におけるDE&Iの現状を探ることが重要であると考えています。ワーキンググループの活動として、有識者へのヒアリング、会員企業へのアンケート、議論の場の提供の3ステップで段階的に取り組んでいく予定です。現在は、有識者へのヒアリング等からヒントを得て、アンケートの具体的な内容を検討しているところです。

まさにこれから活動を広げていこうという段階なのだと思いますが、現時点で感じられている効果はありますか——

JIPAとしての考え方や姿勢を外部にも示したことで、様々な方との連携機会が増えたことを実感しています。日本弁理士会様もそうですが、海外の組織とも接点ができました。

また、内部でも関心が高まってきているのを感じておりまして、会員企業のマネジメント層の方から「意見交換をしたい」という話をいただくことがあります。

組織としての姿勢を内外に示したことで、外部との接点だけでなく、内部でも動きが出始めているのは良いことだと思っています。

早速ポジティブな効果が見え始めているということですね。これを受けて、今後どのような方向で活動を広げていこうと考えていますか——

先ほどのアンケートの話に加えて、イベント開催を考えています。有識者や先進的な活動を行っている企業からの講演を行った上で、参加者で議論ができる場にしたいと考えています。その際、JIPAとしてどのようなターゲットにどのような内容の発信をしていくのか、テーマ選びが重要です。

場づくりにおけるキープポイントは「会員に新しい気付きをお届けしたい」ということです。また、困っていることを発信していただき、誰かが共感することで、新しい一歩を踏み出すきっかけになります。そういった期待を込めて、会員同士で対話できる場づくりの検討を進めています。

こうした積極的なご活動のゴールとして、どのような姿を目指しておられるのでしょうか——

JIPAには属性の異なる様々な会員企業があります。近年、全体としては制度の構築が進んでいるように見えますが、企業の規模や地域によって取組状況に差があります。JIPAから制度作りに関する情報提供を行い、会員企業の環境整備・意識浸透を推進したいと考えています。

多様な会員企業からどのように共感を得て巻き込んでいくかは課題です。また、JIPAには企業内の活動のように強制力はありません。

しかし、多くの会員企業に働きかけることができる特性を活かして、知財分野におけるDE&Iの推進にムーブメントを起こし、影響を与えることができる存在になりたいと考えています。



DE&I Society 会合の様子(2024年3月撮影)

(2024年1月インタビュー実施)

Diversity & Innovation

知財エコシステム活性化のカギとなる女性活躍事例

令和5年度特許庁産業財産権制度問題調査研究
「知財エコシステムにおけるジェンダーの多様性と包摂性に関する調査研究」
特許庁総務部企画調査課

委員長(敬称略)

竹中俊子(ワシントン大学ロースクール教授)

委員(敬称略、五十音順)

東志保((元)株式会社Lily MedTech 代表取締役)

和泉恭子(富士通株式会社 ビジネス法務・知財本部

知財グローバルヘッドオフィス長)

木村友彦(株式会社資生堂 みらい開発研究所 技術知財部長)

山内勇(明治大学 情報コミュニケーション学部 准教授)

調査請負先

三菱UFJリサーチ & コンサルティング株式会社