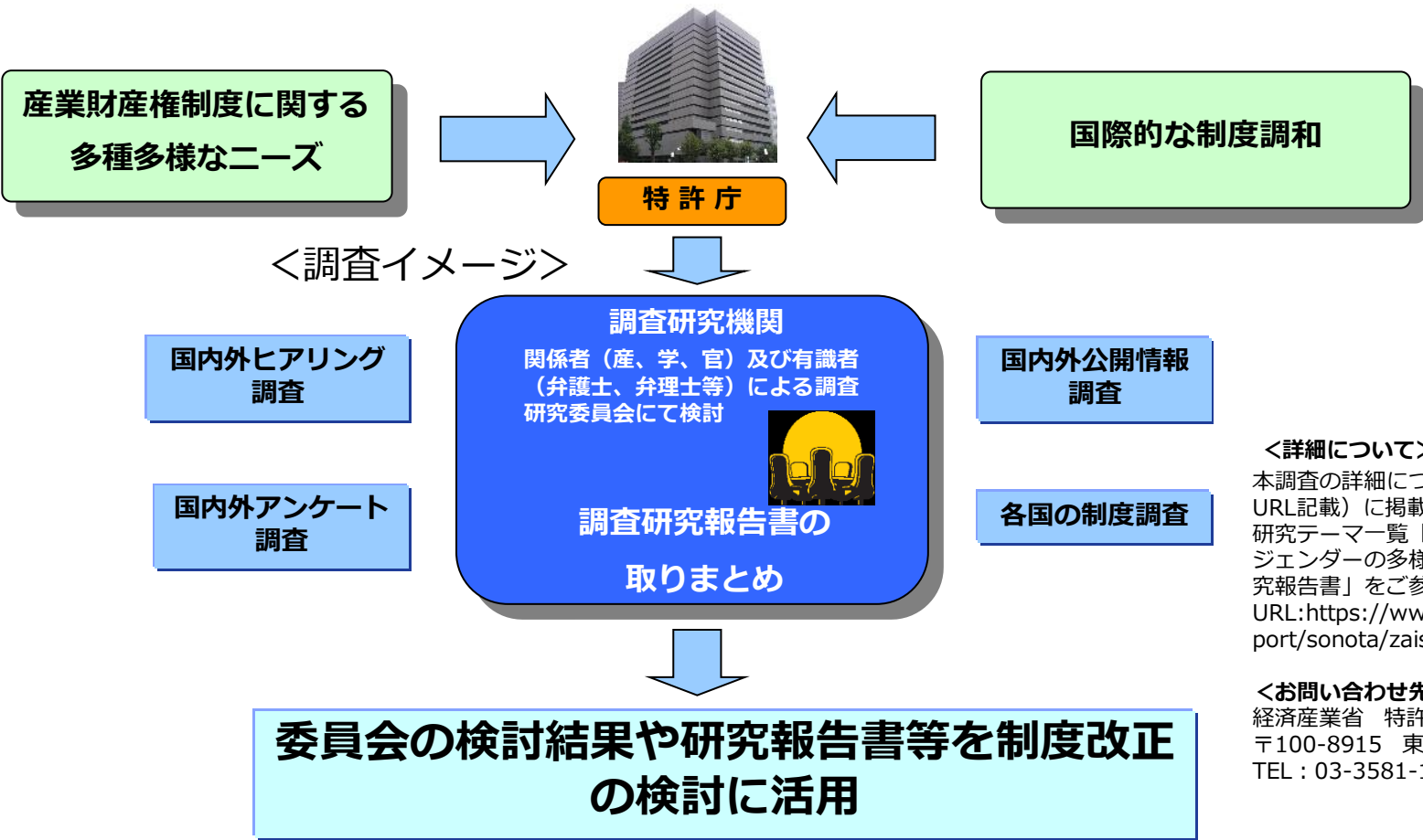


知財エコシステムにおける ジェンダーの多様性と包摂性 について



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



<詳細について>

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

<お問い合わせ先>

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

調査の俯瞰図

背景

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

目的

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

■ 公開情報調査 ■ 国内ヒアリング調査

対象：研究者、知財専門家、企業マネジメント層、団体等25者

■ 委員会

委員長：竹中 俊子（ワシントン大学ロースクール教授）
委員：4名

■ セミナーの開催

■ 事例集の作成

まとめ

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

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

背景

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

調査目的

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

①

公開情報 調査

目的：知財エコシステム領域のジェンダーダイバーシティに関する現状等を把握

内容：過去の調査研究報告書や論文・記事、書籍等を調査

②

ヒアリング 調査

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

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

対象：女性人材、マネジメント層、本分野の有識者

3

事例集の 作成

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

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

4

セミナーの 開催

目的：知財エコシステムとジェンダーダイバーシティに関する情報発信

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

5

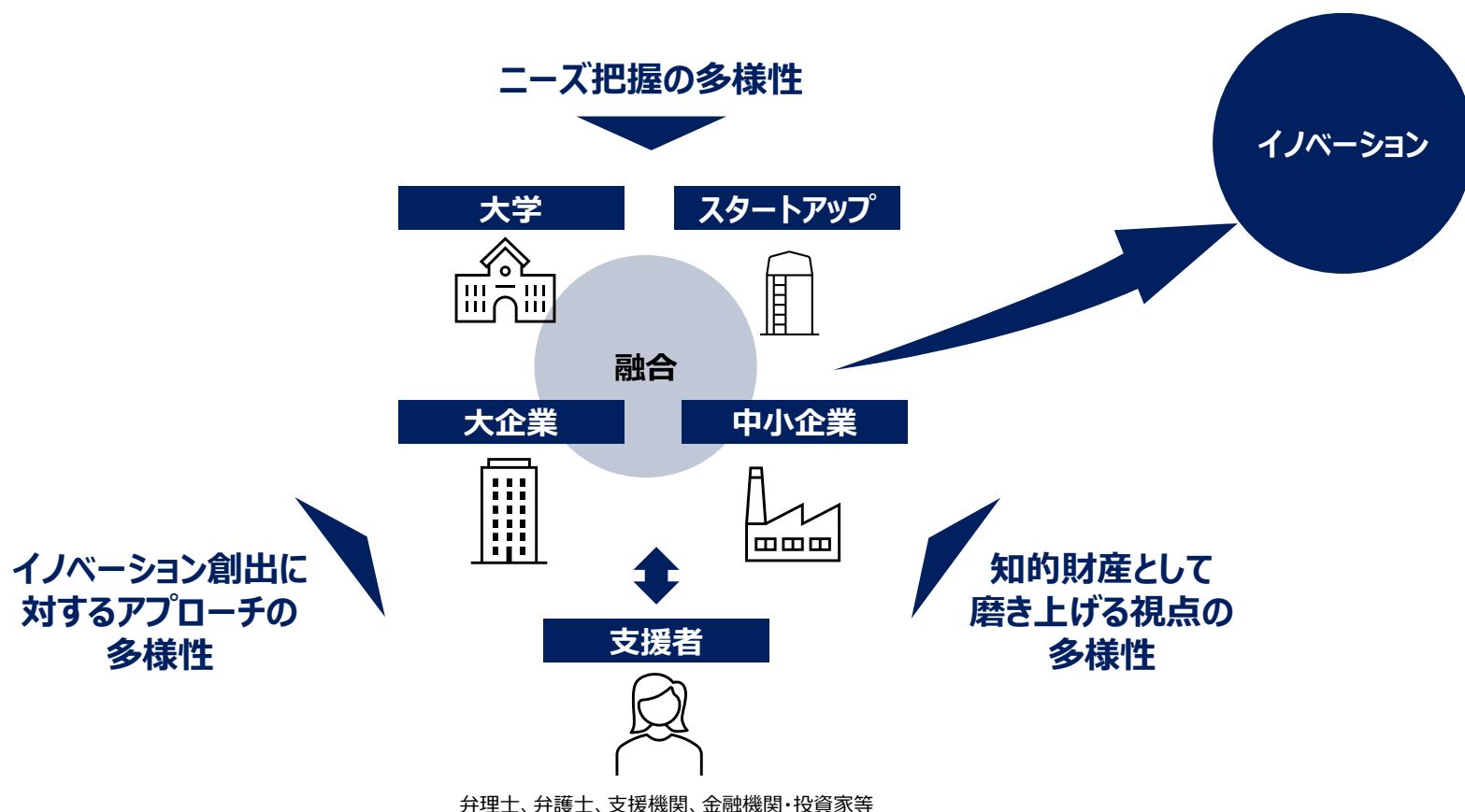
委員会での 検討

委員長：竹中 俊子（ワシントン大学ロースクール 教授）

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

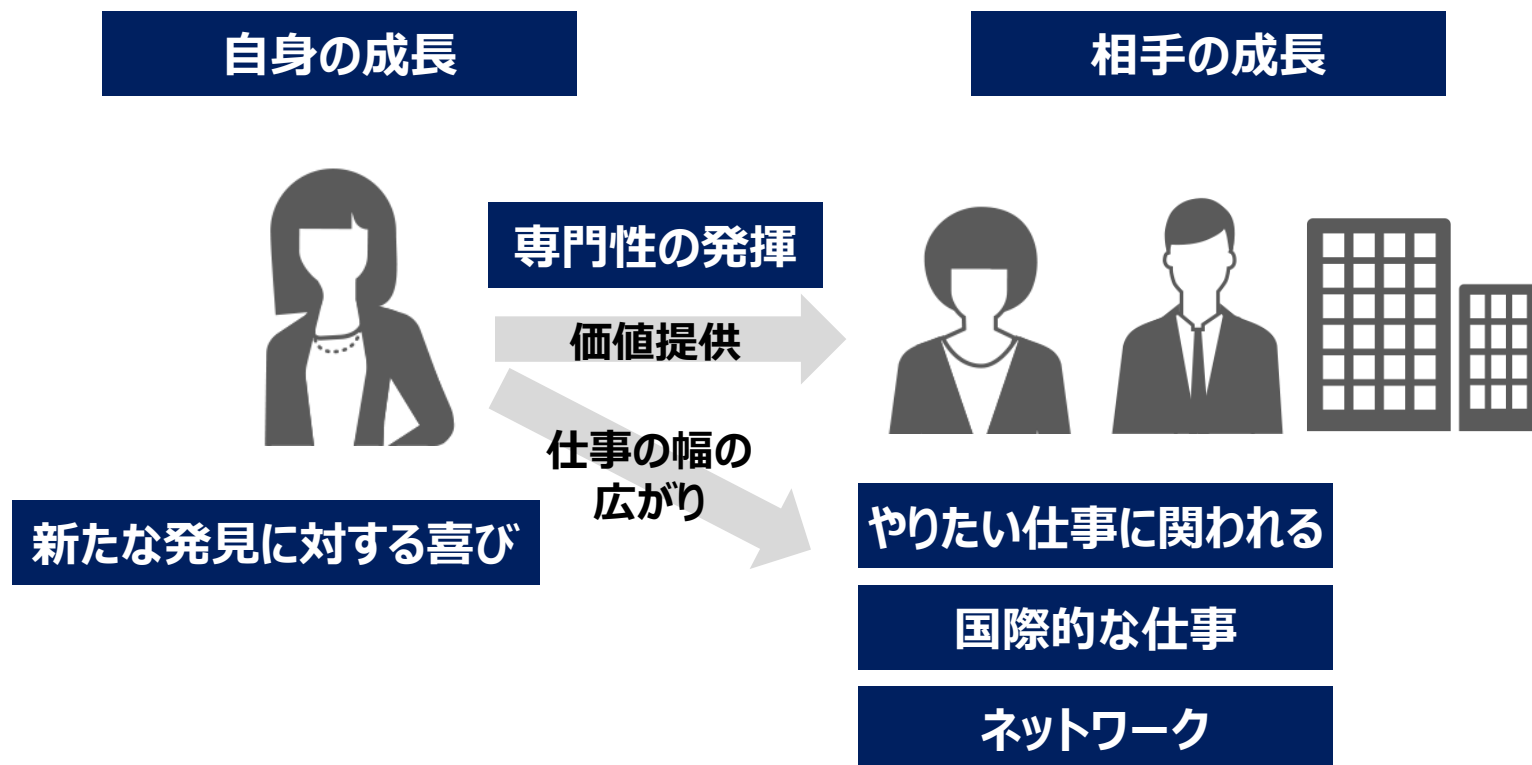
分類	公開情報調査で確認された事項
ジェンダー ダイバーシティと 企業業績等	- ジェンダーダイバーシティと企業業績のポジティブな関係性を示唆するデータは複数存在する。 - 機関投資家の半数以上が何らかの場面で女性活躍情報を活用しており、その多くが「企業の業績に対して長期的に影響する要素である」と考えている。
知財エコシステムでの ジェンダーバランスの 現状	- 研究者の女性比率は諸外国と比べると低くなっている。 - 知財専門人材は徐々に増加しつつあるものの、我が国においては依然として比率でみると少ない状況である。
知財エコシステムに 関連する団体等の 取組	- ジェンダーダイバーシティに率先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

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

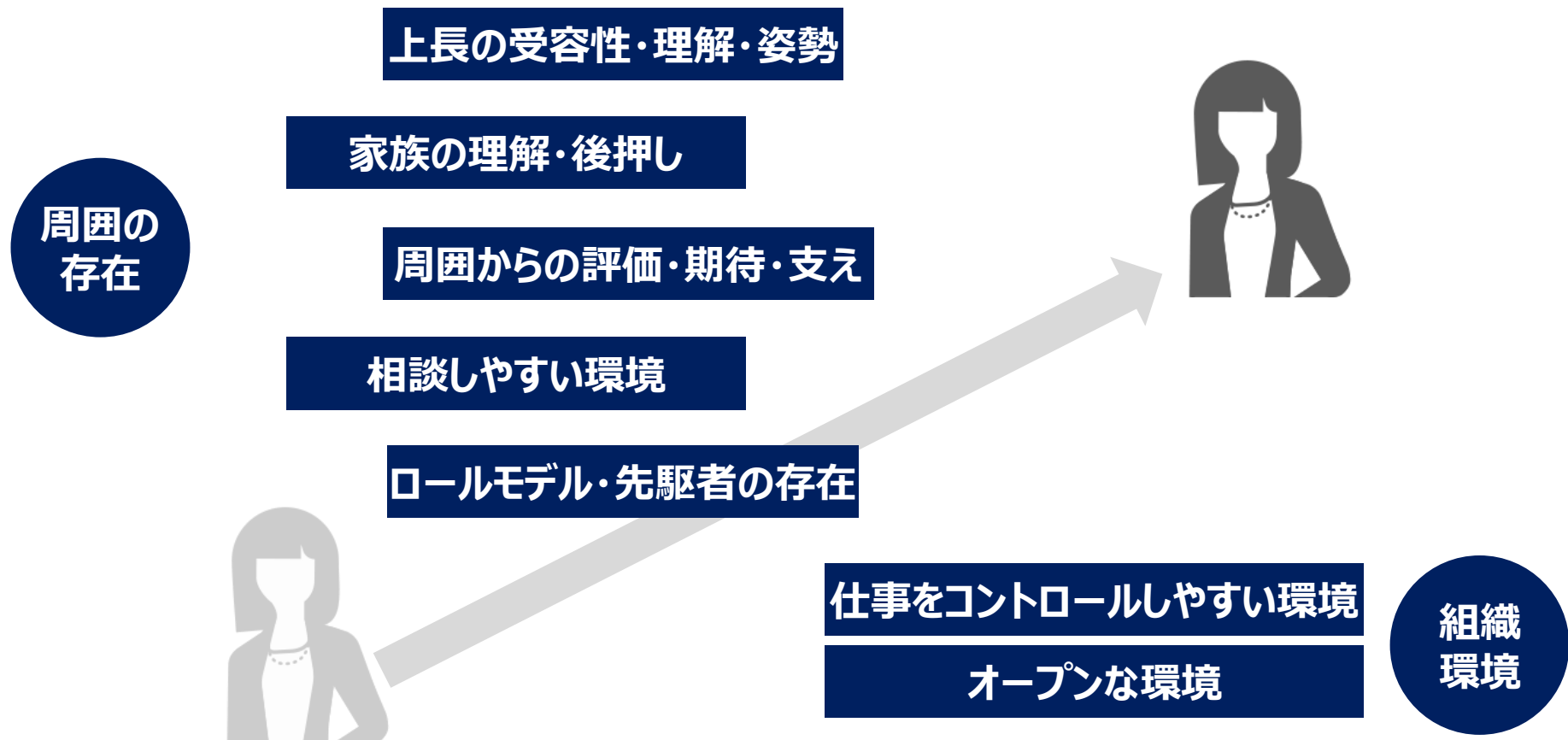


※本調査研究においては、イノベーションの意味するところとして、技術革新だけではなくサービス等も含めた社会価値を創出するための変革等、広く捉えている。

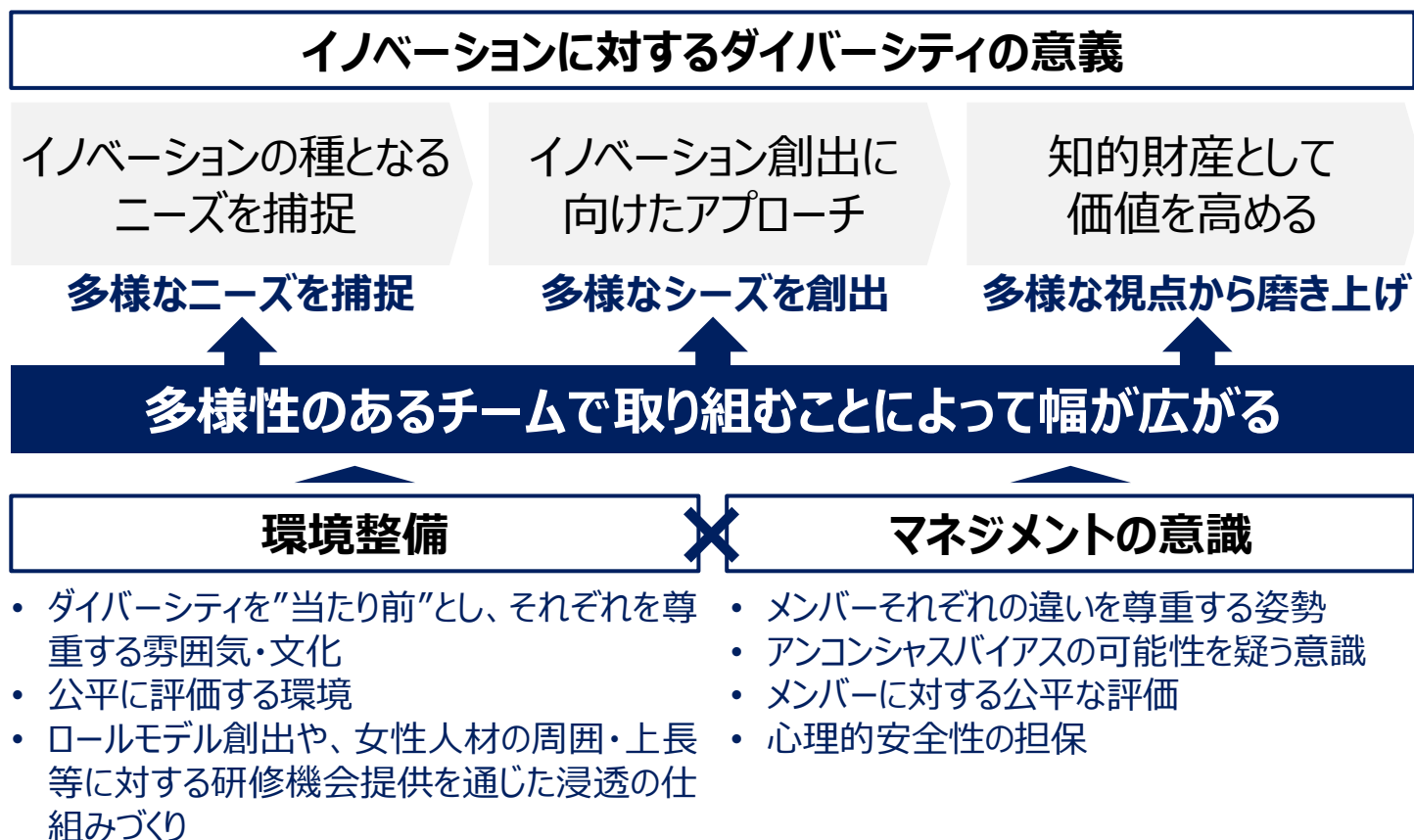
- 現在知財エコシステム内で仕事をしている女性人材からその魅力をヒアリングして整理した。
- 自身や相手の成長を実感することが多いこと、専門性が活きる仕事であること、新たな発見に接する機会が多いこと、やりたい仕事や国際的な仕事に関われる機会が多いこと等を魅力として挙げる声が多く得られた。



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



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



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

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

イノベーションの種となる ニーズを捕捉

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

イノベーション創出に 向けたアプローチ

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

知財面から 磨き上げる

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

- 調査結果をもとに、知財エコシステムで活躍する女性の事例や、マネジメント層の考え方を整理した事例集を作成した。



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識経済のイノベーションの概念に加え、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、いわゆる知的財産の生態系」であると特許庁が定義しています。つまり、知的財産というキーワードを通じて、イノベーションを創出する環境の構築や促進を促していくことを意図したものであり、これ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関して、ダイバーシティが貢献し得ることを示唆する報告が複数出てきています。また、それに伴い、企業業績に対して好影響を与えていることを示唆する報告も確認されています。

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

本書では、特にジェンダーという観点に注目したダイバーシティについて触れていますが、ジェンダーに限らず様々な観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重要な時代になってきていると言えます。

なお、当然ですが、数値として前掲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達成していく手段・視点としてダイバーシティを考慮す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もの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やや低い状況となっています。

図表1-1 女性研究者数の割合

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年時点では17.8%となっています。

図表1-1 女性研究者数の割合

（注）①文部科学省「令和4年度科学研究費助成事業実施状況調査」より算出
②2023年3月時点

②弁理士

次に、知財2023年3月時点の弁理士は、女性比率は17.8%となっています。

③企業

企業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。父が弁理士だったためから知的財産の仕事は知っていました。熱心もなかったのですが、他の興味も持たず最初はITシステムの仕事をしました。弁理士の仕事を始めたのはその後のことです。

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仕事は何かですか？

毎日新しい技術に触れるのはとても魅力的だと感じています。学生の頃は理工学部だったのですが、新しい技術に触れられるのは魅力がなくて少し寂しいです。

一方、商標に関する仕事には別の魅力を感じます。特許の仕事はやはり製造業のお客様が多いのですが、商標の仕事は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感じています。状況によっても、海外の知財制度を勉強しなければならぬため、苦労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。

2 知財エコシステムで活躍する女性人材

支援者 Case6

弁理士法人ATEN 所長・弁理士 市川ルミ子

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まして、昨年度までの任期は役員でした。現在はD&A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。父が弁理士だったためから知的財産の仕事は知っていました。熱心もなかったのですが、他の興味も持たず最初はITシステムの仕事をしました。弁理士の仕事を始めたのはその後のことです。

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仕事は何かですか？

毎日新しい技術に触れるのはとても魅力的だと感じています。学生の頃は理工学部だったのですが、新しい技術に触れられるのは魅力がなくて少し寂しいです。

一方、商標に関する仕事には別の魅力を感じます。特許の仕事はやはり製造業のお客様が多いのですが、商標の仕事は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感じています。状況によっても、海外の知財制度を勉強しなければならぬため、苦労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を作ることになるのだと思います。事務所の経営者としてもこの視点は忘れないようにしています。誰もが働きやすい環境としての整備に力を入れているからです。

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があると思います。

また、企業に基いた何らかの指導や補助制度等は、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活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も、良い意味で変化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）

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

知財エコシステムと女性人材セミナー

開催概要

日時 2023年12月13日（水） 15:00～17:00
場所 アットビジネスセンター東京駅八重洲通り 604号室

プログラム

開会 特許庁総務部企画調査課
 知的財産活用企画調整官 清野千秋

講演 先進国最下位？日本のSTEM分野のジェンダーギャップとその要因
 （元）特定非営利法人Waffle
 斎藤明日美 氏

報告 ジェンダーダイバーシティと知財エコシステムの状況
 三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社
 知的財産コンサルティング室 主任研究員 上野翼

パネル ディス カッション

知財エコシステムにおける女性活躍の方向性
 ワシントン大学ロースクール教授／慶應義塾大学法科大学院客員教授
 竹中俊子 氏
 株式会社Lily MedTech 代表取締役
 東志保 氏
 富士通株式会社ビジネス法務・知財本部 知財グローバルヘッドオフィス長／
 一般社団法人日本知的財産協会 常務理事
 和泉恭子 氏
 株式会社資生堂 みらい開発研究所 技術知財部長
 木村友彦 氏
 明治大学 情報コミュニケーション学部 准教授
 山内勇 氏 ※ビデオ録画登壇

開会 特許庁総務部企画調査課
 知的財産活用企画調整官 清野千秋



※肩書は開催時点のもの

ジェンダー ダイバーシティを 推進する意義

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

知財エコシステムの 環境整備に向けて

知財エコシステムで働くことの魅力

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

制度と同時に文化の醸成

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

禁 無 断 転 載

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

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