

「アンケート調査」結果のポイント

特 許 庁

特許庁は、昨年 10 月から 12 月にかけて、海外在住の日本人研究者 902 者を含めた研究者 15,359 者、中小企業・大企業併せて 2,485 社を対象として、研究者にとっては何がインセンティブなのか、企業における職務発明はどのような実情にあるのか、などの職務発明制度の見直しのための客観的なデータを把握することを目的として、書面で回答を求める方法での「アンケート調査」を実施した。

この結果、下記のとおり、3,500 を超える研究者と 1,000 社を超える企業からの回答を得た。

【研究者向けアンケート調査】

	送付数	回答数	回答率
研究者 総数	15,359 者	3,556 者	約 23.2%
日本企業の国内在住者	12,640 者 ¹	3,280 者	約 25.9%
海外企業に移った国内在住者	1,817 者 ²	230 者	約 12.7%
海外企業で働く海外在住者	902 者 ³	46 者	約 5.1%

【企業向けアンケート調査】

	送付数	回答数	回答率
企業 総数	2,485 社	1,086 社	約 43.7%
大企業	1,233 社 ⁴	623 社	約 50.5%
中小企業	1,252 社 ⁵	437 社	約 34.9%
不明	—	26 社	—

1. 研究者について

研究者が自身の研究に取り組むインセンティブをどのようにとらえているのか、その中で職務発明に対する報奨はどのように意識されているのか、などの観点からの設問に対する回答結果を整理すると、次のとおり。

¹ 2011 年特許出願件数の上位から抽出した大企業と中小企業、それぞれ約 1,000 社ごとに、大企業からは各 10 者の研究者を、中小企業からは各 2 者の研究者を、それぞれリストアップした。また、2010 年から 2012 年における年間特許公開件数の平均が約 10 件以上の国内の大学・公的研究機関（科学技術系の独立行政法人）を抽出し、その結果として抽出された 97 大学と 24 機関ごとに、各 2 者の研究者を、それぞれリストアップした。

² データベースに含まれる出願人国籍情報及び特許分類情報を活用し、出願人国籍の変化及び技術分野の属性を追跡することで、日本企業から海外企業に移った日本人発明者を抽出。日本企業・海外企業の双方から出願経験があり、かつ、2008 年以降に最新の出願が海外企業から行われている日本人研究者をリストアップした。

³ 2008 年以降に公開された欧州（EP）、米国（US）、日本（JP）の特許公報から、海外在住で海外企業から出願した日本人発明者をリストアップした。

⁴ 2011 年特許出願件数の上位（出願件数 10 件以上）から抽出。

⁵ 2011 年特許出願件数の上位（出願件数 5 件以上）から抽出。

(1) 研究開発を行う上で重要と思うこと

- ・ 日本企業の研究者においては「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」「昇進、昇格など地位の向上」よりも、「現実的な問題を解決したいと思う願望」「知的好奇心を満たす仕事に従事することによる満足感」「所属組織の業績の向上」「プロジェクトチームの成果への貢献」が上位を占める。
- ・ 海外企業の研究者においても「現実的な問題を解決したいと思う願望」などが上位を占める一方、日本企業の研究者と比べて「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」をより重視する傾向がある。
- ・ なお、日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「職務発明に対する非金銭的な報奨（賞状や盾の授与による表彰等）」については、肯定的意見（「重要である」「どちらかというとも重要である」）よりも否定的意見（「重要でない」「どちらかというとも重要でない」）の方が多い。

(2) 組織が優れた発明を生み出すために重要と思うこと

- ・ 日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「研究者・技術者個人の能力の高さ」「研究開発組織のチームワークの良さ」が上位を占め、「研究予算の充実」「研究設備の充実」が続いている。
- ・ その後に「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」が続いている。

(3) 組織に勤務し続ける上で重要と思うこと

- ・ 日本企業の研究者、海外企業の研究者のいずれにおいても「良好な人間関係（同僚・チームなど）」とともに「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」が上位を占め、その後に「職場における雇用の安定性（研究を継続できる安心感）」「研究予算の充実」「研究設備の充実」「評価の透明性」が続いている。
- ・ 「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」は、これらの後に続くものとして、「社風」「社会的な評価の高さ」とほぼ同程度となっている。
- ・ なお、所属機関を移るか否かを検討する際の要素として「金銭的な処遇（給与・年収）の良さ」は重視される傾向にあるが、「職務発明に対する金銭的な報奨（発明報奨金）の多さ」を重視する回答は非常に少ない。

2. 企業について

企業における職務発明はどのような実情にあるのか、企業からみて何が研究者に対するインセンティブなのか、などの観点からの設問に対する回答を整理すると、次のとおり。

(1) 職務発明に関する取決め

- ・ 職務発明に関する取決めが「ある」との回答は、大企業では 99.1%、中小企業では 75.7%に及んでおり、さらに、「ある」と回答した企業のうち、「従業員から使用者（会社）への権利の移し方」を定めている企業は、大企業では 91.2%、中小企業では 88.5%に達している。
- ・ 職務発明に関する取決めが「ない」と回答した企業の 90.5%が中小企業であり、また、「ない」と回答した企業のうち、「慣行として従業員から使用者へ権利を移している」企業は、大企業では 80.0%、中小企業では 58.4%に達している。

(2) 職務発明に対するインセンティブ

- ・ 研究開発活動への研究者のインセンティブとしては、大企業、中小企業のいずれにおいても、「報奨金」「研究設備の充実」よりも、「研究者としての評価を行うこと（社長表彰、フェローシップ等）」「研究者の社内における地位・処遇の向上」「研究者自身の実現への挑戦や真理の追究への意欲」「会社の業績アップ」の順で、これらをより重視する傾向がある。
- ・ 報奨金の支払いが研究者のインセンティブを向上させているかについては、肯定的回答（「向上させている」「どちらかといえば向上させている」）が過半数を占めている。
- ・ なお、職務発明を行った従業員に対する金銭以外の報奨について、「実施している」企業では「賞状や盾の授与による表彰等」「賞与への反映」「昇進、昇格など地位の向上」が順に挙げられている一方、そもそも「実施していない」と回答した企業も 59.1%に及んでいる。

(3) 職務発明に関する運用

- ・ 職務発明に関する運用について「問題がある」との回答は、大企業では 69.3%、中小企業では 42.6%となっている。
- ・ 「問題がある」と回答した企業は、その理由を「報奨金の額の算定のための作業負担が過大」「職務発明に関する取決めの策定・改訂における協議の担当者の作業負担が過大」「発明者と発明者以外の者との不公平感」の順に挙げている。