

特集 《ダイバーシティ》

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

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

日野 真美, 池上 美穂, 河合 利恵, 関口 嗣敏子

要 約

令和3年8月、日本弁理士会会員全員を対象に、会員を取り巻く環境の現状、とくに男女会員の環境・待遇の違い等を把握することを目的として行ったアンケートについて、結果をまとめ、分析を行った。

目次

1. はじめに
2. アンケート内容
 2. 1 職場環境・業務内容等について
 2. 2 業務外の活動について
 2. 3 弁理士について
 2. 4 働き方について
 2. 5 会員の活躍について
3. まとめ

1. はじめに

ダイバーシティ⁽¹⁾推進委員会は、弁理士の誰もがイキイキと活躍でき、また、それにより日本弁理士会全体の社会における貢献及び地位向上に資することを目的として令和3年度に発足した。まずは会員を取り巻く環境の現状を把握すること、とくに男女の違いの有無等を把握することを目的としてアンケートを実施したところ、所属や年齢構成など概ね会員の現状を反映した十分な数（回答数 1361、回答率 11.7%）の回答が寄せられた。

アンケート結果から、企業における弁理士の役職は課長相当が多く、役職につく女性会員も少なくないこと、会員の平均年収は年代別に見て、常に女性が男性の年収の8割程度にとどまるものの、男女とも常に男性大卒者の推定平均年収を上回ること、育休制度が普及し、かつ育休が取りやすい状況であること、ダイバーシティに取り組む職場が圧倒的に多いことなどが分かった。ただし、障がい者や外国人の採用には課題も見られる。また、業務外活動や地域・社会活動に取り組む会員の割合は男女差がなく、弁理士として働く

上での男女の待遇差や体力・能力差はないとの回答が圧倒的に多かった。また、働き方については、これまでライフステージイベントに合わせて資格取得、離職、勤務時間・場所変更、転職などとしたとする回答の割合は男性よりも女性の方が高く、ワークライフバランスが取れているとの回答率は女性の方が多かった。出世したいとの回答率も女性の方が男性より多かった。

このような結果をみると、弁理士は、男女関係なく能力を発揮することが可能であり、ライフステージイベントに合わせて仕事の比重を変更しつつ働き続けることができ、比較的高い年収が期待できる良い職業であることが分かる。女性会員は出世や業務外活動に対しても意欲が高い。ただし、自由記述欄の意見などからは、いまだに厳しい環境で働く会員もいることや、職場がダイバーシティに対する理解が欠ける例も見られる。給与・報酬や昇進の機会の差を解消し業務環境を整えることができれば、誰もが一層能力を発揮し、日本弁理士会（以下、弁理会と略す場合がある）全体の社会における貢献及び地位向上に資するであろうと考えられる。以下、調査結果を詳述する。

2. アンケート内容

- ・調査対象者：日本弁理士会会員
- ・調査期間：2021年8月6日～2021年9月1日
- ・回答者：男性会員の約1割、女性会員の2割弱から回答が得られた（表1）。回答者の登録年数別の分布は、10年以上15年未満の会員の割合が最多であった。5年未満、5年以上の登録10年未満の回答者数の割合が、登録者全体におけるそれらの分布の会員の割合よりも多い傾向があったが、それ以外は日本弁理士

会ウェブサイトに掲載されている会員全体の登録年数別の分布⁽²⁾とよく対応していた(表2)。年代も会員全体の年代別の分布とよく対応していた(表3)。

表1 アンケート回答数, 回答率

	回答数	回答率
男性	979	10.1%
女性	340	18.5%
無回答	42	
合計	1361	11.7%

*男性会員 9,674 名 女性会員 1,839 名
2021 年 6 月 30 日時点

表2 回答者の登録年数別分布

	回答数	割合
1) 5年未満	247	18%
2) 5年以上10年未満	313	23%
3) 10年以上15年未満	325	24%
4) 15年以上20年未満	215	16%
5) 20年以上30年未満	142	11%
6) 30年以上	102	8%
合計	1344	100%

*無回答者を除く

表3 回答者の年代別分布

	回答数	割合
1) 20代	9	0.7%
2) 30代	168	13.0%
3) 40代	488	37%
4) 50代	412	31%
5) 60代	178	13%
6) 70代以上	78	6%
合計	1333	100%

*無回答者を除く

・回答内容：

2. 1 職場環境・業務内容等について

①現在の所属先

①ー 1. 以下のうち該当するものを選択して下さい。

(*兼業している場合は、主たる所属先を選択)

- 1) 大学 (その他の学術機関含む)
- 2) 国又は地方公共団体の研究機関
- 3) 特許庁
- 4) 企業 (法務部, 知的財産部)
- 5) 企業 ((4) 以外の部門)
- 6) 企業 (自営等。可能であれば具体的に)
- 7) 特許事務所 (事務所経営)
- 8) 特許事務所 (従業員)
- 9) 法律事務所
- 10) その他 (可能であれば具体的に)

表4 現在の所属先

	人数	割合
1)	15	1.1%
2)	4	0.3%
3)	3	0.2%
4)	394	29.3%
5)	60	4.5%
6)	6	0.4%
7)	376	27.9%
8)	437	32.4%
9)	48	3.6%
10)	17	1.3%
無回答	1	0.1%

回答者の所属先は、日本弁理士会ウェブサイトに掲載されている会員全体の就業形態別の分布⁽²⁾に比べると、企業勤務と法律事務所所属の会員の割合が少し高く、特許事務所経営の割合が少し低い傾向はあったが、それ以外は会員全体の分布とよく対応していた(表4)。企業に所属している場合、8割以上が法務部・知的

財産部に所属している。5) の法務部・知的財産部以外の部署に所属している会員 60 人は、幅広い世代にわたっているが、登録年数 10 年未満の会員が過半数を占めていた。10) の「その他」の自由記述の回答には、ベンチャーキャピタル、国の見学施設などの回答があった。

①-2. ①-1で4)~9)と回答した場合、従業員数について、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- I) 10人以下
- II) 11~100人
- III) 101~300人
- IV) 301~1000人
- V) 1001人~3000人
- VI) 3000人以上

表5 ①-2. 従業員数について

規模	企業	事務所
I) 10人以下	7	335
II) 11~100人	27	347
III) 101~300人	31	118
IV) 301~1000人	81	30
V) 1001人~3000人	80	9
VI) 3000人以上	232	0
無回答	2	22
合計	460	861

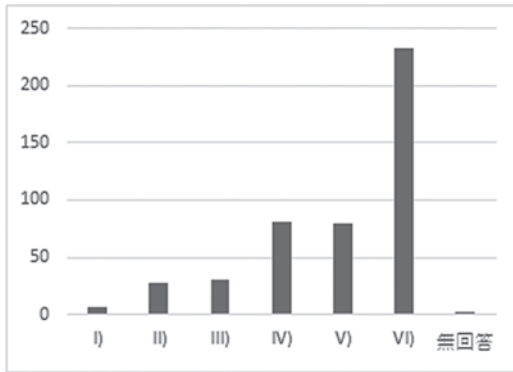


図1 ①-2企業 従業員数

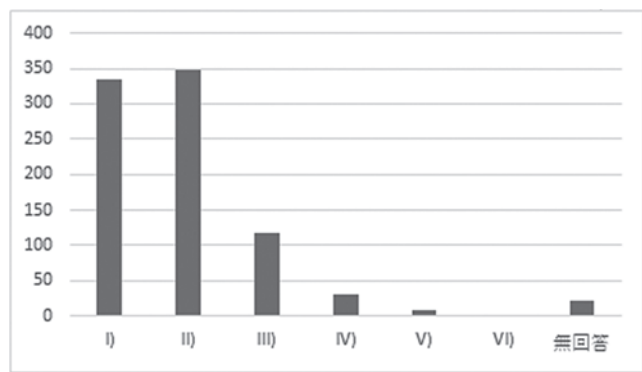


図2 ①-2特許・法律事務所 従業員数

①-1で4)~6)と回答した企業に所属する会員は、従業員数が301人以上の比較的規模の大きい企業に所属する割合が多く、3000人以上の規模の企業に所属する会員が460人中232人と約半数を占めた(表5, 図1)。大企業の知的財産部に所属する割合が高いと推察される。①-1で7)~9)と回答した特許事務所・法律事務所に所属する会員は、従業員数が100人以下の中規模以下の事務所に所属する割合が約8割を占めた(表5, 図2)。

①-3. ①-1で4)~9)と回答した場合、所属先として該当するものを選択して下さい。

- 1) 日系
- 2) 外資系

日系と外資系では職務環境に違いがあるかもしれないと期待して尋ねた質問であったが、外資系の職場であるとの回答自体が非常に少数であった。すなわち、①-1で4)~6)と回答した企業に所属する会員460名のうち、日系と回答した会員は425名、外資系と回答した会員は28名であった。7)~9)の特許事務所・法律事務所に所属する会員861名のうち、日系と回答した会員は766名、外資系と回答した会員は4名であった。

②役職

②-1. 上記①-1で1)~5)と回答した場合(自営以外の企業・公務員の場合),以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 役職なし
- 2) 主任相当
- 3) 係長相当
- 4) 課長相当
- 5) 部長相当
- 6) 5) よりも上

表6 ②-1 役職(企業・公務員)

	企業	公務員
1) 役職なし	86	5
2) 主任相当	49	0
3) 係長相当	60	3
4) 課長相当	169	7
5) 部長相当	73	2
6) 5) よりも上	9	0
無回答	6	5

表7 役職(企業規模別)

	企業 300 人以下	企業 301 人以上
1) 役職なし	17 (27.9%)	69 (17.6%)
2) 主任相当	7 (11.5%)	42 (10.7%)
3) 係長相当	5 (8.2%)	55 (14.1%)
4) 課長相当	12 (19.7%)	157 (40.2%)
5) 部長相当	14 (23.0%)	59 (15.1%)
6) 5) よりも上	4 (6.6%)	5 (1.3%)
無回答	2 (3.3%)	4 (1.0%)
合計	61 (100%)	391 (100%)

表8 役職(企業, 男女別)

	男性	女性	回答なし
1) 役職なし	56 (18.2%)	29 (23.4%)	1 (7.1%)
2) 主任相当	32 (10.4%)	16 (12.9%)	1 (7.1%)
3) 係長相当	38 (12.3%)	18 (14.5%)	4 (28.5%)
4) 課長相当	128 (41.6%)	36 (29.0%)	5 (35.7%)
5) 部長相当	53 (17.2%)	18 (14.5%)	2 (14.3%)
6) 5) よりも上	7 (2.3%)	2 (1.6%)	
無回答	2 (0.6%)	4 (3.2%)	
合計	308 (100%)	124 (100%)	14 (100%)

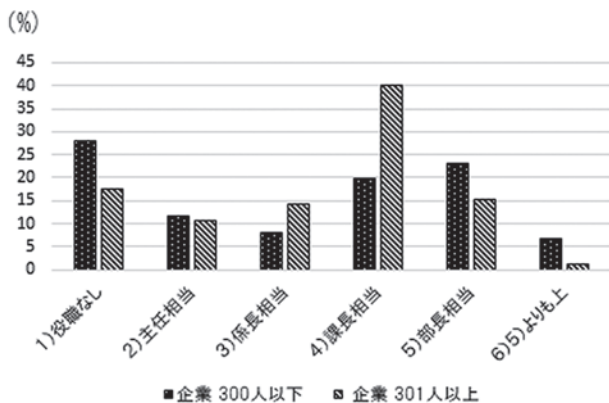


図3 役職(企業規模別)

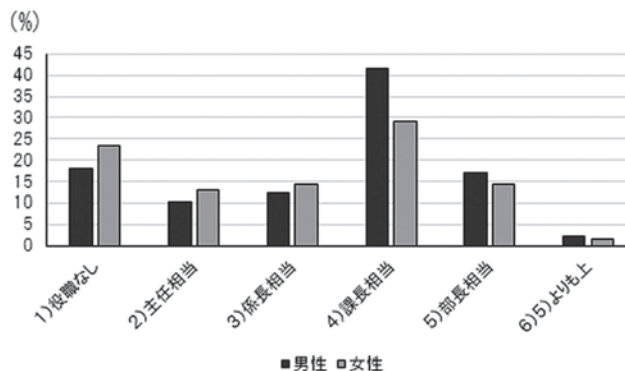


図4 役職(男女別)

幅広い役職の会員がおり、役職がない会員と、課長相当以上の会員の割合が多い。また、会社の規模別では、300 人以下の規模の企業では役職のない会員の割合と、部長相当超の会員の割合が若干高い一方、301 人以上の大規模企業では課長相当の割合が突出している(表7, 図3)。男女別では、役職なしの割合が男性より女性で高く、課長相当の割合が女性より男性で高くなっているが、それ以外の階層では大きな差は見られない(表8, 図4)。課長・部長それぞれの役職についている会員の年代に男女差はほぼ見られない(40・

50代) ことから(年代別のデータ割愛)、役職への就き易さについて極端に男女差があるとまでは言えず、むしろ知財の分野では女性も活躍していることが理解される。なお、「役職なし」は、女性会員では20代・30代が約半数を占めるのに対し、男性会員では40代、50代、60代がそれぞれ4分の1ずつを占める点で違いがみられた(いずれもデータ割愛)。女性会員は60代の回答数が非常に少ない一方、男性会員は60代で「役職なし」の回答が一定数見られ、役職定年後の会員が含まれている可能性もある。

②-1で7)~9)と回答した場合(事務所の場合)、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 役職なし、またはアソシエイト
- 2) 役職あり(パートナー、部長、またはグループリーダー(課長相当以上)を含む)
- 3) 執行部門(事務所経営に携わるポジション、事務所経営に携わらないパートナー等は含まない)

表9 役職(特許事務所・法律事務所)

1) 役職なし、またはアソシエイト	318
2) 役職あり(課長相当以上)	129
3) 執行部門	58
無回答	356

事務所所属の会員の役職は、意外にも「無回答」が多かったが(表9)、一人事務所の場合や、小規模の事

務所の場合は役職を設けておらず、無回答が多くなったのではないかと推察される。

③年収

・昨年度の年収(複数の収入源がある場合、その合計)でご回答下さい。

- 1) 200万円未満
- 2) 200万円以上 400万円未満
- 3) 400万円以上 600万円未満
- 4) 600万円以上 800万円未満
- 5) 800万円以上 1000万円未満
- 6) 1000万円以上 1200万円未満
- 7) 1200万円以上 1400万円未満
- 8) 1400万円以上 1600万円未満
- 9) 1600万円以上 2000万円未満
- 10) 2000万円以上 3000万円未満
- 11) 3000万円以上 5000万円未満
- 12) 5000万円以上 1億円未満
- 13) 1億円以上

会員の平均年収は、ほぼ全年代で男女とも男性大卒者の推定平均年収を上回るものの、女性会員平均年収はどの階層でも同年代男性会員平均年収の8割前後であった。男女とも年齢別では50代がピークである(図5)。各階層の男性平均年収を100とした場合の女性平均年収を表したグラフが図6であり、弁理士の20代の女性会員の平均年収が男性会員に比べて非常に低い。他の階層では大卒一般とほぼ変わらない差であった。この男女会員の年収の差の原因としては、後述の質問⑨に関連する男女の待遇の差(給与・報酬や昇進の機会など)、質問⑩に関連するワークライフバランスの差(男性会員の労働時間の長さ)など複合的な原因が考えられる。なお、図5のグラフ上では出産・育児が重なる時期に女性会員の年収が減るという顕著な傾向までは見られないが、質問⑩-3のワークステイジイベントに関連して転職する等して年収が下がって

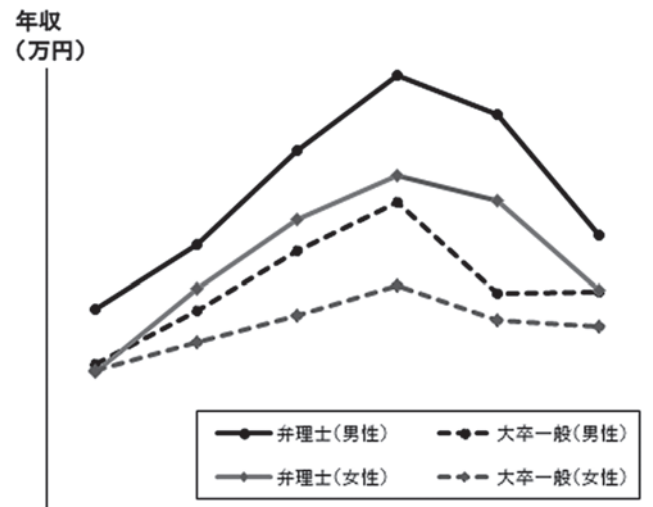
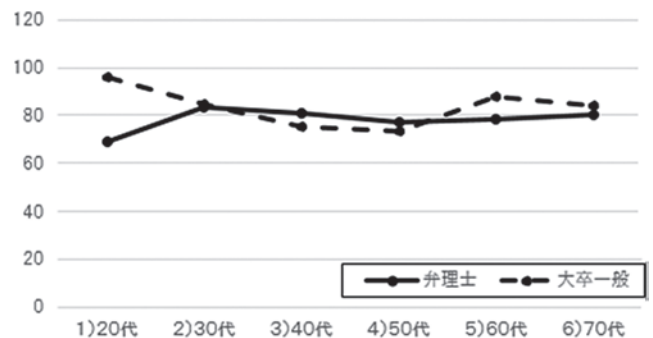


図5 男女年代別平均年収



*縦軸は各階層の男性の平均年収を100とした場合の女性の平均年収の割合

図6 男女平均年収格差

いる女性会員は一定数見られた。

参考として、厚生労働省 令和2年賃金構造基本統計調査^③の大卒男女の年代別平均賃金(月額)の12月分に、総合職・専門職を想定して賞与5か月分を加算した大卒男女の推定値を示した。弁理士の場合、男性会員と女性会員の差はあるが(図5)、大卒に比べて、年代が上がるにつれて男女格差の割合が広がる傾向はないと言える(図6)。弁理士は高い専門性を生かして働き続けることができていることが理解される。

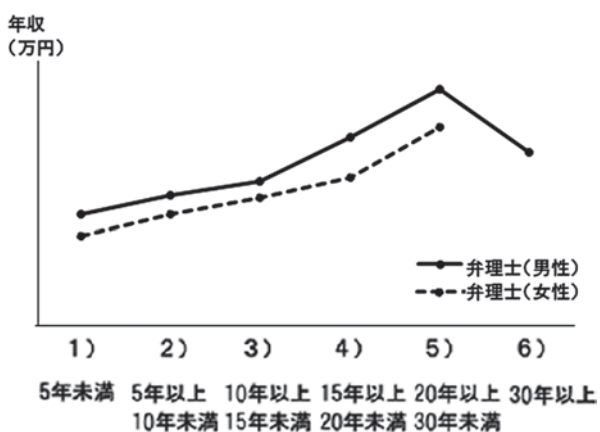


図7 男女登録年別平均年収

登録年度別で見ると、どの階層でも男性会員の方が女性会員より平均年収が高い傾向が見られ、登録20年以上30年未満（図7）がピークである。ただし、

当然ながら、女性でも事務所経営者など、高い収入を得ている会員もいる。なお登録年数30年以上の女性会員のデータは、標本数が少なく偏差が非常に大きいため、信頼性を優先し掲載しなかった。登録年数30年以上では男女ともに年収のばらつきが非常に大きかった。

紙幅の関係で詳しく説明できないが、個別に見ると、登録年数が短くても年収の高い会員もいるので、年収の多寡は、登録年数（キャリア）との相関もある程度はあるものの、勤務先や個人の能力によるところも大きいと思われる。

登録年数30年以上では、経営者として高い水準の年収を維持している会員も見られるが、定年も含めて若い世代に譲っていく傾向も顕著であった。

④業務内容

以下のうち該当するものを選択して下さい。◇複数回答可

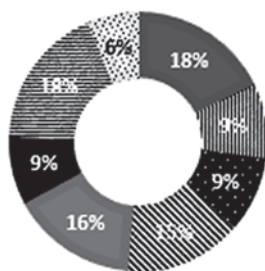
- 1) 日本の特許庁に対する出願手続（特・実）
- 2) 日本の特許庁に対する出願手続（意・商）
- 3) 1) 2) 以外の知財対応（不競法・著作権・その他）
- 4) 外国特許庁への手続，権利化サポート
- 5) 契約
- 6) 訴訟
- 7) 調査
- 8) その他（可能であれば具体的に）

表10 業務内容 所属別

	企業	事務所	大学等
1)	320	739	7
2)	172	469	1
3)	170	228	8
4)	266	662	2
5)	287	238	12
6)	158	238	1
7)	320	509	8
8)	117	112	8

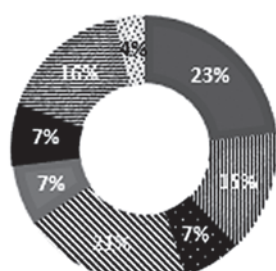
企業

- 1) ■ 2) ■ 3) ■ 4)
- 5) ■ 6) ■ 7) ■ 8)



事務所

- 1) ■ 2) ■ 3) ■ 4)
- 5) ■ 6) ■ 7) ■ 8)



大学

- 1) ■ 2) ■ 3) ■ 4)
- 5) ■ 6) ■ 7) ■ 8)

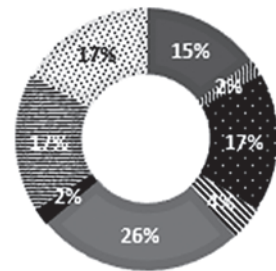


図8 業務内容 所属別

業務内容を所属別に見ると、企業に所属する会員の業務範囲は万遍なく広がっている（表10, 図8, 左）。特許事務所等に所属する会員は日本の特許庁に対する出願手続 1), 2) と外国特許庁への手続, 権利化サポートが主な業務であり、調査7) も有る程度の比率を占める（図8, 中央）。大学等では出願手続以外の知財対応3), 契約5), 調査7), その他の業務8) の

占める割合が他の所属に比べて多い（図8, 右）。その他の業務8) の自由記述の回答としては、知財戦略, 事業戦略の策定が一定数あり、その他、地域活性化, 知財啓発, セミナー, 大学講義, 他士業資格と合わせたコンサルティングおよびライターの仕事（記事等の執筆）等が挙げられた。

⑤職場のダイバーシティ

⑤-1. 職場の弁理士における女性比率について、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 16%以上
- 2) 10%以上 16%未満
- 3) 5%以上 10%未満
- 4) 3%以上 5%未満
- 5) 3%未満
- 6) わからない

表 11 職場のダイバーシティ 所属別

	企業	事務所	大学等
1)	173 (37.6%)	395 (45.9%)	9 (40.9%)
2)	28 (6.1%)	79 (9.2%)	0 (0%)
3)	17 (3.7%)	45 (5.2%)	0 (0%)
4)	9 (2.0%)	20 (2.3%)	0 (0%)
5)	200 (43.5%)	281 (32.6%)	8 (36.4%)
6)	28 (6.1%)	29 (3.4%)	4 (18.2%)
無回答	5 (1.1%)	12 (1.4%)	1 (4.5%)
合計	460 (100%)	861 (100%)	22 (100%)

職場における女性比率を所属別に見ると、企業、特許事務所等、大学等のいずれでも、弁理士の女性比率が16%以上の職場と3%未満の職場に大きく二分した(表11)。なお、16%という値は2021年3月時点の弁理士全体での女性比率が16%であったため、これを目安としたものである。大学等は「わからない」の回答も見られるが、これは自身の所属する部門以外の大

学全体の弁理士については把握できないということであろう。企業内弁理士も増加しているところ、企業の場合で弁理士における女性比率が3%未満の企業の割合が4割超と多いのは意外であるが、業種によっては(機械メーカーなど)そもそも女性弁理士の数が少ないからであろうか。

⑤-2. 職場の上層部における女性比率：企業・公務員では部長以上、事務所では執行部門(事務所経営にかかわるポジション)の女性の割合について、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 10%以上
- 2) 1人以上、かつ10%未満
- 3) ゼロ

表 12 上層部の女性の比率 所属別

	企業	事務所	大学等
1) 10%以上	87 (18.9%)	195 (22.6%)	8 (36.4%)
2) 1人以上、かつ10%未満	230 (50.5%)	135 (15.7%)	10(45.5%)
3) ゼロ	131 (28.5%)	512 (59.5%)	2 (9.1%)
無回答	12 (2.6%)	19 (2.2%)	2 (9.1%)
合計	460 (100%)	861 (100%)	22 (100%)

職場の上層部における女性比率を所属別に見ると、企業、特許事務所等、大学等のそれぞれで10%以上の割合は18.9%、22.6%、36.4%である(表12)。上層部の女性比率がゼロという企業・事務所も多く存在

し、事務所はゼロの割合が多かった。大学等は標本数が少ないが、比較的女性でも高いポジションに就きやすい傾向はあると言えそうである。

⑤-3. 職場における育休制度について、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 育休(有償)制度があり、取得しやすい環境である
- 2) 育休(有償)制度があるが、取得しにくい環境である
- 3) 育休(無償)制度があり、取得しやすい環境である
- 4) 育休(無償)制度があるが、取得しにくい環境である
- 5) わからない

表 13 職場における育休制度 所属別

	企業	事務所	大学等
1) 育休(有償)あり、取得しやすい	323 (70.2%)	283 (32.9%)	13(59.1%)
2) 育休(有償)あり、取得しにくい	22 (4.8%)	21 (2.4%)	0 (0%)
3) 育休(無償)あり、取得しやすい	72 (15.7%)	199 (23.1%)	2 (9.1%)
4) 育休(無償)あり、取得しにくい	8 (1.7%)	32 (3.7%)	0 (0%)
5) わからない	33 (7.2%)	295 (34.3%)	6 (27.3%)
無回答	2 (0.4%)	31 (3.6%)	1 (4.5%)
合計	460 (100%)	861 (100%)	22 (100%)

企業と大学等では育休は有償が圧倒的に多いが、事務所ではまだ無償の職場もかなり存在する（表13）。事務所の「わからない」の回答は身近に育休を取得する会員がいないためであろう。どの所属でも、「取得し

やすい」と回答している会員が圧倒的に多いのは嬉しい調査結果である。育休の内容、取得しにくさの原因については今後検討の余地はある。

⑤-4. 職場の外国人（日本国籍以外の人）の比率について、以下のうち該当するものを選択して下さい。

- 1) 10%以上
- 2) 5%以上10%未満
- 3) 0%超～5%未満
- 4) ゼロ

表14 職場の外国人（日本国籍以外の人）の比率

	企業	事務所	大学等
1) 10%以上	51 (11.1%)	26 (3.0%)	1 (4.5%)
2) 5%以上10%未満	54 (11.7%)	60 (7.0%)	4 (18.2%)
3) 0%超～5%未満	218 (47.4%)	168 (19.5%)	7 (31.8%)
4) ゼロ	119 (25.9%)	575 (66.8%)	9 (40.9%)
無回答	18 (3.9%)	32 (3.7%)	1 (4.5%)
合計	460 (100%)	861 (100%)	22 (100%)

企業に所属し、外国人比率が10%以上と答えた会員の51人のうち33人は従業員数3000名以上の大企業に所属しているが、残りは企業の規模とは無関係であった。企業における外国人比率がゼロの職場の割合は事務所、大学と比べて比較的低い（表14）。事務所の場合、外国人の比率が5%未満の事務所がほとんどであ

る。5%以上と回答した会員の所属する事務所の規模は小規模から中規模が多い。これは、小～中規模の場合、1名が全体比率に与えるインパクトが大きいためであろう（例えば所員10人以下の事務所で1人以上の所員が外国人だと外国人比率は10%以上になる）。

⑤-5. 職場はダイバーシティに取り組んでいますか（女性・シニア・外国人・障がい者・LGBTなど）。

- 1) 積極的に取り組んでいる
- 2) ある程度取り組んでいる
- 3) まったく取り組んでいない
- 4) わからない

表15 職場のダイバーシティへの取り組み

	企業	事務所	大学等
1) 積極的に取り組んでいる	132 (28.7%)	103 (12.0%)	6 (27.3%)
2) ある程度取り組んでいる	236 (51.3%)	270 (31.4%)	8 (36.4%)
3) まったく取り組んでいない	23 (5%)	210 (24.4%)	1 (4.5%)
4) わからない	62 (13.5%)	257 (29.8%)	6 (27.3%)
無回答	7 (1.5%)	21 (2.4%)	1 (4.5%)
合計	460 (100%)	861 (100%)	22 (100%)

ダイバーシティへの取り組みは、企業や大学に所属する会員は「積極的に取り組んでいる」「ある程度取り組んでいる」との回答の割合が多数を占め、「まったく取り組んでいない」のは5%に留まる（表15）。一方、事務所に所属する会員は、「まったく取り組んで

いない」の回答数が24.4%を占めている。「わからない」の数の多さが若干目立つが、質問の意味が理解されなかったか、質問⑤-3. 職場における育休制度と同様に、身近な問題になっておらず、このように答えている回答が含まれると推察される。

⑤-6. ⑤-5) で1) と回答した場合、具体的に取り組んでいるものは何ですか？◇複数回答可

- I) 女性の採用・就労支援
- II) シニアの採用・就労支援
- III) 外国人の採用・就労支援
- IV) 障がい者の採用・就労支援
- V) LGBTの採用・就労支援

表16 具体的な取り組み

I) 女性の採用・就労支援	460
II) シニアの採用・就労支援	250
III) 外国人の採用・就労支援	212
IV) 障がい者の採用・就労支援	198
V) LGBTの採用・就労支援	56

特に取り組まれているのは女性の採用・就労支援であり、シニア、外国人、障がい者への取り組みを積極的に行っている職場も存在する（表 16）。LGBT の採用・就労支援まで取り組んでいる例はまだ少ない。

⑤-7. 知財の分野でのダイバーシティへの取り組み（シニアの採用・就労支援など）において、今後改善・取り組みが望まれる点があれば具体的に挙げて下さい。（任意回答）

自由記述回答の結果から得られた 143 件の有効回答のうち、積極的にシニアの活用を肯定する意見が 64 件（44.7%）であるのに対し、現状を維持すべきとの意見が 16 件（11.1%）、明らかに活用を否定する意見が 3 件（2%）見られ、有効回答のうち活用の肯定、否定、現状維持の表明のいずれでもない意見の割合も高かったが、全体としてはシニアの活用を肯定する傾向が見られた。

シニアの活用を肯定する見解の多くは、シニアの年齢制限を撤廃すべきであるとのものであった。また、シニアの年齢制限を撤廃する意見の中には一律に年齢で考えるべきではなく、シニアも能力や業績に応じて評価すべきとの意見も複数見られた。シニアの活躍の方法としては、勤務弁理士の人材バンクのような仕組みがあるとニーズにマッチした専門人材の登用につながるのではないかと意見や、弁理士業界は世間より平均年齢が高いので弁理士会が積極的に就労支援の役割を演じるべきとの意見もあった。

⑤-8. 知財の分野でのダイバーシティへの取り組み（外国人の採用・就労支援）において、今後改善・取り組みが望まれる点があれば具体的に挙げて下さい。（任意回答）

自由記述の 79 件の有効回答のうち、外国人の活用肯定が 19 件（24%）、活用否定が 8 件（10%）であり、特に意見はないとの意見も複数あり、有効回答のうち、活用の肯定、否定、現状維持の表明のいずれでもない意見の割合も高かった。

外国人の活用については、活用肯定の中には外国における実務の知識が豊富な外国人の雇用を増やすべき

との意見があった。一方、活用を否定する意見の中には日本の文化への理解を求める意見や、日本語の文章を書くことの難しさから全部任せるわけにはいかないとの意見もあった。また、実際に外国人を採用しているが活用しきれていないとの意見もあった。

現時点では、⑤-6 で外国人採用の取り組みが少ない現状に加えて、⑤-8 の回答数自体が少なく、さらに活用肯定の意見はその中の少数であるが、今後、外国人が活躍している事例を紹介していくことなどにより、改善・取り組みに繋がるのではないかと考えられる。

⑤-9. 知財の分野でのダイバーシティへの取り組み（障がい者の採用・就労支援）において、今後改善・取り組みが望まれる点があれば具体的に挙げて下さい。（任意回答）

自由記述の 73 件の有効回答のうち、障がい者の活用肯定が 15 件（20%）、活用否定が 11 件（15%）、その他の意見があり、有効回答のうち、活用の肯定、否定、現状維持の表明のいずれでもない意見の割合も高かった。

障がい者の活用を肯定する意見の中には、知財分野のデスクワーク、テレワークなど在宅業務への親和性からは障がい者の雇用や就労は向いているとの意見もある反面、知的障害等の障がいについては業務の性質上（営業秘密を取り扱う等）難しいという意見が見られ、障がいの種類や程度に分けて考えるべきとの考え方が多かった。

また、障がい者の採用・就労支援については社会的には必要と考えるが、特許事務所においては難しいという意見、特に障がい者の採用・就労支援については弁理士会によるサポートを求める意見も複数見られた。

現時点では、⑤-6 で障がい者の取り組みが少ない現状に加えて、⑤-9 の回答数自体が少なく、さらに活用肯定の意見はその中の少数であるが、障がい者についても、実際に活躍している例を紹介していくことにより、改善・取り組みに繋がるのではないかと考えられる。

2. 2 業務外の活動について

⑥対外的活動（弁理士会，政府審議会，特許庁，JETRO，JST，AMED，JIPA 等）について（過去3年間）◇複数回答可

- 1) 弁理士会の委員会活動あり
- 2) 弁理士会以外の業務外活動あり（可能であれば具体的に）
- 3) 業務外活動を行っていないが，機会があればやりたいと考える
- 4) 業務外活動を行っていないし，今のところ興味もない

表 17 ⑥対外的活動

	男性	女性
1)	386 (39.4%)	114 (33.5%)
2)	219 (22.4%)	74 (21.8%)
3)	213 (21.8%)	100 (29.4%)
4)	280 (28.6%)	79 (23.2%)

*比率は男性 979 名，女性 340 名に対して
複数回答有りのため 1)~4) の合計は 100 を超える

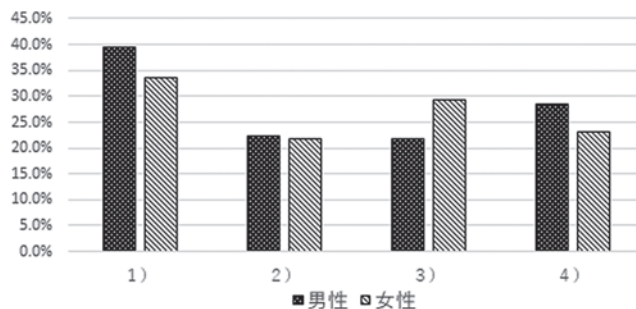


図 9 対外的活動

対外的活動を実際に行っている割合は男女比でほとんど変わらないが，女性会員は「業務外活動を行っていないが，機会があればやりたいと考える」の回答率が男性会員よりも高い傾向が見られた（表 17，図 9）。

問⑥の選択肢 2) の「弁理士会以外の業務外活動」の自由記述は，有効回答数が 210 で，表 18 の通りであった。A の「各種団体委員」（さらなる内訳は表 19），C の「講師・講演活動」，F の「知的相談員・アドバイザー」の数が多し。A の「各種団体委員」は自己研鑽，C の「講師・講演活動」は専門家育成，指導，F は「相談，実益，ボランティア」の性質がそれ

表 18 弁理士会以外の業務外活動

A 各種団体委員	118
B 特定業界における研究会	7
C 講師・講演活動（大学教授，講師，セミナー講師など）	30
D 試験委員	4
E 専門委員・裁定人・調停人・監査員	8
F 知財相談員・アドバイザー	17
G NPO，ベンチャー，スタートアップ支援	5
H youtube 自己情報発信	3
I 会派活動ほか	19

表 19 各種団体委員の内訳

AIPPI	10	INTA	2	SOFTEC	1	弁護士会活動	3	中国 IPG	1
AMED	4	LES	9	WIPO	1	弁理士会派活動	14	知財学会	2
APAA	9	AMED	1	特許庁（相談員他）	9	弁理士共同組合	2	日本商標協会	8
JAFBIC	3	IIPPF	1	厚生省	1	各種試験委員	8	発明推進協会での活動	6
JEITA	4	JAICI	1	農水省	1	仲裁センター	6	特定団体の顧問	2
JIPA	62	Japio	1	裁判所（専門委員，調停委員他）	5	知的財産管理技能検定試験委員	1	関西電子振興センター	1
JETRO	6	JAEA	1	政府審議会	6	関西特許委員会	1	地方自治体の知財相談員・アドバイザー	8
JST	5	JPMA	1	大学（講師など）	27	商工会議所（相談員，理事）	8	Youtube を利用した情報発信・セミナー	2
INPIT	7	K-NIC	1	学術的学会	1	中小企業家同友会	5	NPO 支援	1
								ベンチャー支援，スタートアップ支援	2

それぞれあるが、興味深いことに、回答した会員のうち2割程度は2つ以上の活動を掛け持ちしていたが、A、C、Fを行う会員の集団はそれぞれ独立しており、掛

け持ちをする傾向が少なかった（データ割愛）。会員の興味・適性がこのような対外的活動にも反映されているのかもしれない。

⑦地域・社会貢献について（過去3年間）

- 1) 地域活動・ボランティア活動などあり（可能であれば具体的に）
- 2) 地域活動・ボランティア活動を行っていないが、機会があればやりたいと考える
- 3) 地域活動・ボランティア活動を行っていないし、今のところ興味もない

表 20 地域・社会貢献について

	男性	女性
1)	171 (18%)	57 (17%)
2)	346 (35%)	155 (45%)
3)	402 (41%)	109 (32%)
無回答	60 (6%)	19 (6%)
合計	979 (100%)	340 (100%)

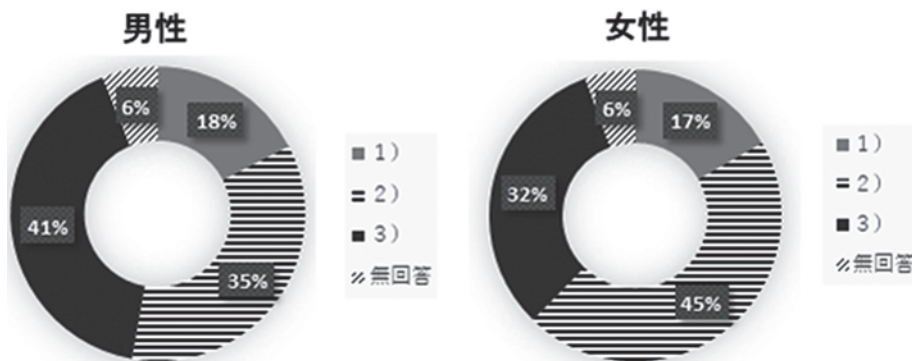


図 10 地域・社会貢献について 男女別

地域活動・ボランティア活動を実際に行っている割合は男女比でほとんど変わらないが、女性会員は「地域活動・ボランティア活動を行っていないが、機会があればやりたいと考える」の回答率が男性会員よりも高い傾向が見られた（表 20，図 10）。

問⑦の選択肢 1) の「弁理士会以外の業務外活動」の自由記述は、有効回答数が 170 で、内訳は表 21，図 11 の通りであった。B の町内会・自治体は当番の場合

が多いのであろうが、A の知財相談員等のボランティアは当会会員ならではである。E の子ども会等も会員のお子さんの関係で引き受けているのだろう。清掃、青少年育成、地域イベントボランティア等、実に多岐にわたり地域活動等を行っている会員がいる。「多すぎて書けない」という程奉仕的な会員もいた。忙しい中、時間をやりくりしてこのような活動に従事している会員が一定数いることは素晴らしいことである。

なお、I のスポーツ振興が多いが、約半数は東京オリンピックのボランティアである。企業所属の会員で、会社がボランティア活動を奨励しているからやっているという回答も複数見られた。

表 21 地域活動・ボランティア活動の内訳

A	知財相談員、講師、士業としてのボランティア	23
B	町内会・自治会	39
C	清掃	15
D	青少年の育成、指導（生活支援、学習支援含む）	11
E	子ども会・父母会・PTA	20
F	地域イベントボランティア	9
G	福祉施設のお手伝い（障がい者支援、介護含む）	7
H	留学生・外国人支援・国際活動	7
I	スポーツ振興	13
J	災害支援、防災、環境保全	9
K	募金、献血	3
L	マンション管理	6
M	その他	4

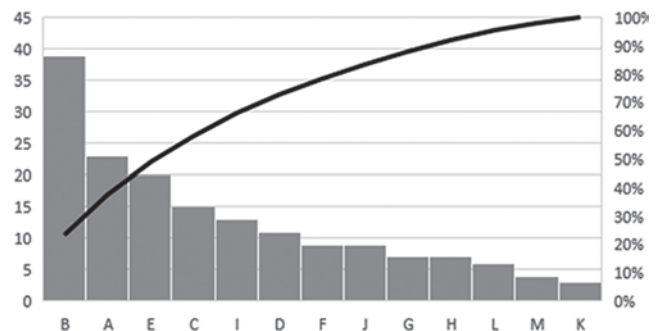


図 11 地域・社会貢献について

2. 3 弁理士について

⑧どのような時期に弁理士のことを知り、どのようなきっかけで弁理士になりましたか。

⑧- 1. 時期

- 1) 学生時代
- 2) 就職後
- 3) その他（可能であれば具体的に）

表 22 ⑧- 1. 時期

1) 学生時代	413 (30%)
2) 就職後	897 (66%)
3) その他	42 (3%)
無回答	9 (1%)
合計	1361 (100%)

表 22 に示されるように、就職後に弁理士を知ったという人が多いが、年代別では、より若い世代ほど、学生時代に知っていたという割合が高い傾向は見られ、時代とともに弁理士という職業の存在を知る時期

が早くなってきている傾向がみられた（データ割愛）。問⑧- 1 の選択肢 3) のその他の自由記述は表 23 の通り（有効回答数は 56）で、身内に弁理士等がいた、職務中に知った、就職活動時に知ったなどである。

表 23 弁理士のことを知った時期

A 身内に弁護士、弁理士、知的財産部の人がいたため	14	F 就職活動時に知った	9
B 身内や知り合いからの情報	4	G 公務員、企業、事務所での職務中に知った	9
C 高校以前から知っていた	3	H 弁護士資格取得後に弁理士登録	1
D 大学での講義、ゼミで知った	4	I 定年前後に知った	2
E 資格を自分で調べて知った	4	J その他	9

⑧- 2. 弁理士を目指したきっかけは何でしたか。

- 1) 学生時代の授業等で
- 2) 書籍・インターネットなどの各種媒体で
- 3) 知り合いから
- 4) 知的財産部に配属になったり事務所に就職したりしたため
- 5) 他業種であったが特許や商標等に触れる機会があったため
- 6) その他（可能であれば具体的に）

表 24 ⑧- 2. 弁理士を目指したきっかけ

1)	82 (6.0%)
2)	196 (14.4%)
3)	240 (17.6%)
4)	332 (24.4%)
5)	310 (22.8%)
6)	184 (13.5%)
無回答	17 (1.2%)
合計	1361 (100%)

弁理士を目指したきっかけであるが、一般的な情報媒体で知って資格取得に一念発起した数も一定数いる一方で、知り合いから聞いたり、仕事で知る機会が実際にあった結果として目指すことが多い傾向がある（表 24）。

問⑧- 2 の 6) のその他の自由記述の有効回答数は

157 で、内訳は表 25 の通りである。

積極的な理由で弁理士を目指したという回答の他、B や E に関して、男女を問わず技術者・研究者として就職したが、キャリアが積めない、職場環境の悪化等で、先の見通しを考えて資格を取得したという回答例もかなり見られた。

表 25 弁理士を目指したきっかけその他の自由記述

A 仕事で知財に関与することがあり、自身が弁理士になる必要がある又はなりたいたったため	36
B 国家資格を生かし、将来より安定した状態で働き続けるため（キャリアチェンジ含む）	30
C 弁理士等との接点があって（身内に弁理士等がいる場合を含む）	21
D 理系・技術系の専門家になりたかったため	16
E 身辺環境の不可避な変化（家庭環境、転勤、リストラ、定年）	13
F 独立開業を目指せるから	7
G ニュース、新聞、広告などの媒体を見て	7
H 会社、上司等からの命令や勧め	5
I 家庭・育児との両立がし易いと思ったから	5
J 審査官だったため	4
K 弁護士だったため	2
L 高収入を目指せると思ったから	2
M かつこよさそうだから、箔がつくから	2
N その他	7

⑨弁理士として働く上での、男女における差

表 26 ⑨-1

⑨-1. 弁理士として働く上で、職場で男女の待遇差はあると思いますか。

- 1) あると思う
2) ないと思う

	男性	女性
1) あると思う	108 (11%)	112 (33%)
2) ないと思う	862 (88%)	224 (66%)
無回答	9 (1%)	4 (1%)
合計	919 (100%)	340 (100%)

問⑨-1で、全体として、「あると思う」の回答は232 (19.5%)、「ない」の回答は1110 (78.9%)、無回答は18 (1.4%)であった（性別無記入の回答は表26に示していない）。

男女別に見ると、男性会員では「ないと思う」と回答した会員が9割近くに上り、女性会員では「ないと思う」と回答した会員が3分の2、「あると思う」と回答した会員が3分の1であった（表26）。

⑨-2. ⑨-1で1)と回答した場合、どのような点についてですか。該当すると思う項目のみ回答して下さい。

表 27 ⑨-2

◇複数回答可

I) 給与・報酬

- 1) 女性が優遇されている
2) 男性が優遇されている

II) 希望する業務を担当できる機会

- 1) 女性が優遇されている
2) 男性が優遇されている

III) 教育の機会

- 1) 女性が優遇されている
2) 男性が優遇されている

IV) 昇進の機会

- 1) 女性が優遇されている
2) 男性が優遇されている

V) その他（具体的に）

I) 給与・報酬	男性	女性
	男性が優遇されている	59
女性が優遇されている	6	0
II) 希望する業務を担当できる機会	男性	女性
	男性が優遇されている	45
女性が優遇されている	3	2
III) 教育の機会	男性	女性
	男性が優遇されている	30
女性が優遇されている	7	0
IV) 昇進の機会	男性	女性
	男性が優遇されている	74
女性が優遇されている	13	0

I)～IV)のいずれの項目でも、男性が優遇されているという回答が女性が優遇されているという回答よりも多かった(表27)。特に、I)給与・報酬とVI)昇進の機会は、不平等感が表出しやすいのか回答数が多かった。女性会員のみでなく、男性会員からも男性が優遇されているとの回答がある点に注目したい。前述の②-1では、全体としては役職の就き易さについての男女差はそれほど大きくないという結果であったが、男性の方が昇進の機会に恵まれていると考える会員は男女とも一定数見られる。

選択肢V)のその他の自由記述は、男性会員から26、女性会員から32の回答があり、そのうち男性会員が「女性が有利」5/26、「女性が不利」8/26、「待遇差なし」(実力主義)3/26、女性会員が「女性が有利」1/32、「女性が不利」25/32、「待遇差なし」2/32の内容であった。(「分からない」等の回答もあるため、各項目の合計は回答総数と一致していない)

自由記述を見ると、様々な面で女性の能力発揮を阻む環境が根強く残る職場の存在がうかがわれる一方、環境改善が進む職場では逆に男性側に不公平感が生ず

る場合もあることが分かった。

主な意見は以下の通りである。

男性会員からは、『従業員は男性が圧倒的に多いが会社が女性の管理職の比率を増加させるので女性の方が昇進しやすい』(「女性が有利」)、『子育てを考えると女性は中断を余儀なくされるので、その点を考慮せず機会を平等に与えているだけでは結果として男性が優遇される』(「女性が不利」)、『男性・女性の区別はない』『実力次第』(「待遇差なし」)との意見があった。

女性会員からは、『同じ歳の人(男性・非弁理士)と自分の給料に差があった』『ワークライフバランスの観点から、結果的に男性が優遇されている』『事務所の幹部が年配男性であるため女性職員には「女性らしい」言動を無意識に求められる』『クライアントが男性の担当者の方が喜ぶ』『採用の機会で、求人情報に男女差を設けていなくても現実には男性が選ばれる可能性が高い』(「女性が不利」)、「男性女性の格差等を意識したことはない」との意見があった。

女性会員が「女性が不利」と感じる局面は多岐にわたっていた。

⑨-3. 弁理士として働く上で、能力・体力面で男女の差はあ
ると思われますか。

- 1) あると思う
- 2) ないと思う

表 28 ⑨-3

	男性	女性
1) あると思う	169 (17%)	80 (24%)
2) ないと思う	802 (82%)	256 (75%)
無回答	8 (1%)	4 (1%)

問⑨-3で、全体として、「あると思う」の回答は252(18.5%)、「ない」の回答は1091(80.2%)、無回答は18(1.3%)であった(性別が無記入の回答は表

28に示していない)。この項目は問⑨-1に比べると男女の認識の差が小さい。

⑨-4. ⑨-3で1) と回答した場合、どのような点について
 ですか。該当すると思う項目のみ回答して下さい。

◇複数回答可

I) 明細書等の書面起案能力

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

II) クライアントとのコミュニケーション能力

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

III) 相手方との交渉能力

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

IV) 社内での調整又はマネジメント能力

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

V) 技術調査能力

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

VI) 仕事をぎりぎりまで粘る体力

(期限/分量/内容が極端に厳しい仕事を想定)

- 1) 女性に適性がある
- 2) 男性に適性がある

VII) その他 (具体的に)

表 29 ⑨-4

	男性	女性	
I) 明細書等の書面起案能力	男性に適性がある	33	8
	女性に適性がある	34	18
II) クライアントとのコミュニケーション能力	男性に適性がある	22	12
	女性に適性がある	93	27
III) 相手方との交渉能力	男性に適性がある	87	5
	女性に適性がある	18	7
IV) 社内での調整又はマネジメント能力	男性に適性がある	53	19
	女性に適性がある	32	18
V) 技術調査能力	男性に適性がある	21	12
	女性に適性がある	31	9
VI) 仕事をぎりぎりまで粘る体力	男性に適性がある	133	52
	女性に適性がある	2	17

全体に回答数が多くなかったのは、性差よりも個人差が大きいと感じられる項目であるからであろうか。弁理士の仕事内容の点で、男女に適性の差は無いと考えている会員が多いことが理解される。実際、回答があるほとんどの項目でも男女の回答に差は無かったが、II) クライアントとのコミュニケーション能力につき女性に適性があると回答している男性会員の割合が、女性に適性があると回答している女性会員の割合よりも高かった。III) の相手方との交渉能力は、男女ともに、男性に適性があるとする回答が多かった。IV) の仕事をぎりぎりまで粘る体力は、男性に適性があるとする回答が男性会員・女性会員とも多かった。同年

代の「男性平均」と「女性平均」を比較すると男性の方が体力があるという事実に照らせば、ごく自然な回答と思われる。また、女性が家事や育児において疲弊しているから、相対的に男性の体力面が強調されているという側面も考え得る(表29)。

選択肢VII) のその他の自由記述は、男性会員から28、女性会員から31の回答があった。まず、「男女差ではなく個人差」とする意見が、男女ともに3分の1を占めた。他に、「(女性への) 社会的偏見がある」、「(女性側に) 時間的不利(子育て、家事等)がある」、「(女性側に) 体力的不利がある」との意見があった。

⑨-5. 弁理士になる前には、弁理士として働く上で男女差があると思っていましたか。

- 1) あると思っていた
- 2) ないと思っていた
- 3) 考えたことがなかった

表 30 ⑨-5

	男性	女性
1) あると思っていた	93 (9.5%)	64 (19%)
2) ないと思っていた	294 (30%)	109 (32%)
3) 考えたことがなかった	568 (58%)	163 (48%)
無回答	24 (2.5%)	4 (1%)

1) の「あると思っていた」との回答は女性会員で多い傾向があるが、男女とも 3) 「考えたことがなかった」との回答が多い（表 30）。

2. 4 働き方について

⑩ワークライフバランスについて

⑩-1. 現在のワークライフバランスについて、該当するものを選択して下さい。

- 1) どちらかという仕事に偏っている（家事・育児・介護は主に家族が担っている場合を含む）
- 2) 仕事と、プライベート（家事・育児・介護）のバランスはとれていると思う
- 3) どちらかという仕事をセーブしている（家事・育児・介護は主に自身が担っている場合を含む）

表 31 ⑩ワークライフバランスについて

	男性	女性
1)	444	107
2)	433	183
3)	91	49
無回答	11	1

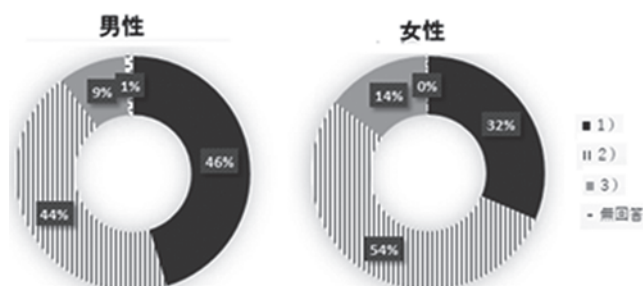


図 12 ワークライフバランスについて 男女別

男性会員は、1) どちらかという仕事に偏っていると、2) 仕事とプライベートのバランスは取れているとする回答でほぼ二分され、全体の 9 割を占める。女性会員は、3) どちらかという仕事をセーブして

いる割合が男性よりは若干高くなっているものの、1) と 2) の回答で 9 割弱を占め、2) のバランスは取れているとする回答の割合が男性会員より多くなっている（表 31、図 12）。

⑩-2. ワークライフバランスに関連して現在困っていることがありますか（活躍の阻害要因）

- 1) 特に困っていることはない
- 2) 困っていることがある

表 32 ⑩-2

	男性	女性	性別なし
1)	820 (83.8%)	248 (72.9%)	9
2)	133 (13.6%)	83 (24.4%)	7
無回答	26 (2.6%)	9 (2.7%)	12

男性の 1 割超、女性の約 4 分の 1 で、ワークライフバランスに関して現在困っていることがあるという回答が得られた（表 32）。

1) と回答した会員の割合を年代別で見ると（図 13）、男性会員は 30 代が多く（97 人中 35 人、36.1%）、その後は年代が上がるごとに減っている。女性会員は 40

代が多く（345 人中 43 人、31.4%）、次に 30 代、50 代が続いている。

1) と回答した会員の割合を職場別に見ると（図 14）、企業勤務の会員では男女差が少なく、事務所、大学では困っていることがある女性会員の割合が男性会員よりも多かった。

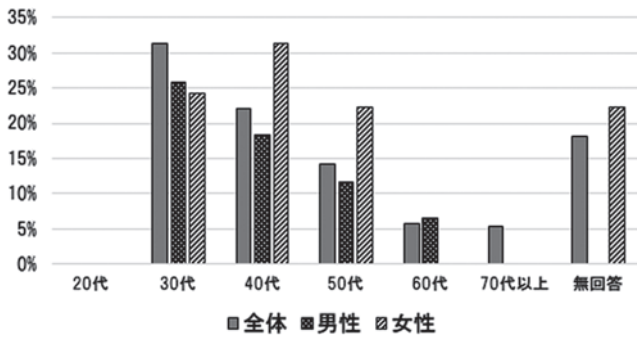


図 13 現在困っていることがある会員 年代別

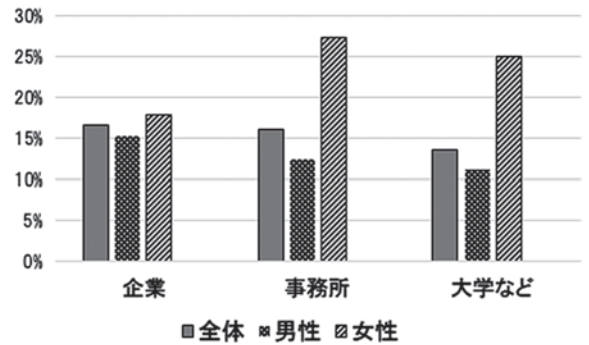


図 14 現在困っていることがある会員 職場別

⑩-3. ⑩-2で2) と回答した場合、該当するものを選択して下さい。(複数回答可)

- I) プライベートとの両立に伴い、会社での処遇（昇進など）に影響がある・あった
- II) プライベートとの両立に伴い、会社での職務に変更がある・あった
- III) プライベートとの両立に伴い、転職する・した
- IV) プライベートとの両立について、職場環境（上司・同僚の理解）があまり整っていない
- V) その他（自由記入例）職場での待遇、異動、昇進、育児、介護

表 33 ⑩-3

	全体	男性	女性	無回答
I)	59(25.1%)	32(23.4%)	27(30.7%)	2 (16.7%)
II)	11 (4.7%)	6 (4.4%)	2 (2.3%)	3 (25.0%)
III)	26(11.1%)	11 (8.0%)	12(13.6%)	3 (25.0%)
IV)	53(22.6%)	34(24.8%)	17(19.3%)	2 (16.7%)
V)	86(36.6%)	54(39.4%)	30(34.1%)	2 (16.7%)

全回答数 1361 中の 86 と問⑩-3 の回答者は少ないが、女性会員だけでなく、職場での処遇に影響があったり、職場環境が整っていなかったりすることについて困っている男性会員も存在する（表 33）。

選択肢 V) その他の自由記述では、有効回答数 96 であり、「もっと仕事がしたい」は 3/96、「困っていな

い」は 1/96、「忙しすぎる」、「仕事が多すぎて時間がとれない」「仕事とプライベート（家事、介護、子育て等）との両立ができない」が 92/96 であり、過労働または仕事とプライベートの両立で忙しすぎる会員による悩みが突出していた。その他、介護の例も数件存在した。

⑩-4. 将来、出世したいですか。

- 1) はい
- 2) いいえ

表 34 ⑩-4 男女別

	全体	男性	女性	不明
1)	492 (36.5%)	346 (35.3%)	137 (40.3%)	9 (32.1%)
2)	807 (59.9%)	605 (61.8%)	192 (56.5%)	10 (35.7%)
無回答	48 (3.6%)	28 (2.9%)	11 (3.2%)	9 (32.1%)
合計	1347	979	340	28

表 35 ⑩-4 所属別

	企業	事務所	大学等
1)	244 (53.0%)	243 (28.2%)	4 (18.2%)
2)	205 (44.6%)	578 (67.1%)	17 (77.3%)
無回答	11 (2.4%)	40 (4.6%)	1 (4.5%)

男女とも出世を希望しない割合の方が高かったが、出世を希望する割合は女性の方が男性よりも若干高く、全体の4割程度であった。(表34)。所属別で見ると、企業の場合は、出世したいと回答する割合が過半数に増加する。事務所の場合、出世したいと回答した

会員の割合が3割を切るが(表35)、これは事務所勤務の弁理士に出世欲がないというよりも、そもそも事務所が小規模で出世の概念がないため、「いいえ」に回答した数も含まれているためと考えられる。

⑩-5. ⑩-4で1)と回答した場合であって、⑩-1で1)-6) (企業、公務員等)と回答した場合、就けるかどうかを別として、将来、あなたが就きたい最も高い職位はどれですか？

表36 ⑩-5 出世したい職位

- I) 主任相当
- II) 係長相当
- III) 課長相当
- IV) 部長相当
- V) 役員相当以上

	全体	男性	女性	不明
I)	4 (1.6%)	3 (1.8%)	1 (1.4%)	0 (0%)
II)	5 (2.0%)	1 (0.6%)	4 (5.6%)	0 (0%)
III)	16 (6.5%)	7 (4.2%)	9 (12.5%)	0 (0%)
IV)	91 (36.7%)	62 (37.1%)	25 (34.7%)	4 (44.4%)
V)	129 (52.0%)	94 (56.3%)	30 (41.7%)	5 (55.6%)
無回答	3 (1.2%)	0 (0%)	3 (4.2%)	0 (0%)
合計	248 (100%)	167 (100%)	72 (100%)	9 (100%)

企業、公務員に勤務する会員の場合で、⑩-4で「はい」と回答した場合、男女とも、部長以上に出世したいと考える会員の割合が高い(表36)。男性会員

の方が女性会員よりも、より高い職位に就きたいと考えている傾向が見られる。

⑩-5. ⑩-4で1)と回答した場合であって、①-1で7)-9) (事務所勤務)と回答した場合、就けるかどうかを別として、将来、あなたが就きたい最も高い職位はどれですか？

表37 ⑩-6 出世したい職位

- I) 役職あり (パートナー等)
- II) 執行部門 (事務所経営に携わるポジション)

	全体	男性	女性	不明
I)	109 (44.9%)	72 (40.7%)	35 (55.6%)	2 (66.7%)
II)	100 (41.2%)	77 (43.5%)	23 (36.5%)	0 (0%)
無回答	34 (14%)	28 (15.8%)	5 (7.9%)	1 (33.3%)
合計	243 (100%)	177 (100%)	63 (100%)	3 (100%)

事務所に勤務する会員でも、⑩-4で「はい」と回答した場合には、男性会員の方が女性会員よりも、よ

り高い職位に就きたいと考えている傾向が見られる(表37)。

⑪これまでの働き方について、下記のうち該当するものを選択して下さい。◇複数回答可

- 1) 子供の誕生、入学、受験やパートナーの転勤、自身の病気やケガ、介護、勤務先の定年等等、ライフステージイベント（以下、単に「ライフステージイベント」という）に合わせて、弁理士の資格を取得した。
- 2) 弁理士になった後、ライフステージイベントに合わせて一旦仕事を離れたことがある。
- 3) 弁理士になった後、ライフステージイベントに合わせて一旦勤務時間や勤務場所を変更したことがある。
- 4) ライフステージイベントに合わせて転職（弁理士として）したことがある。
- 5) いずれも該当しない。

表 38 ⑪

	全体	男性	女性	無回答
1)	386	254	124	10
2)	95	29	61	5
3)	200	106	88	6
4)	269	186	77	6
5)	604	481	111	12

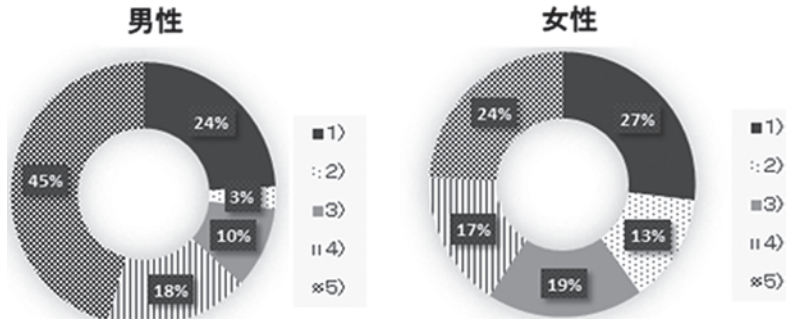


図 15 ライフステージイベントの影響

女性会員は、ライフステージイベントに合わせて働き方を変更等する 1)~4) のいずれにも一定の割合で該当者がいるが、男性会員は、いずれにも該当しない

と回答した割合が高く 5), 女性会員と比べると離職 2) や勤務時間・場所の変更 3) 割合は低い傾向にある（表 38, 図 15）。

⑫今後の働き方のイメージについて、下記のうち該当するものを選択して下さい。◇複数回答可

- 1) ライフステージイベントに合わせて一旦仕事を離れる可能性を考えている
- 2) ライフステージイベントに合わせて一旦勤務時間や勤務場所を変更する可能性を考えている
- 3) ライフステージイベントに合わせて転職の可能性を考えている
- 4) 定年（定年相当、60-65 歳程度）までは働きたいが、その後は未定
- 5) 弁理士資格を生かして、働ける間はできるだけ長く働きたい
- 6) 分からない

表 39 ⑫

	企業	特許事務所	大学等
1)	38	59	1
2)	76	125	2
3)	127	99	3
4)	168	166	5
5)	257	546	14
6)	33	86	2

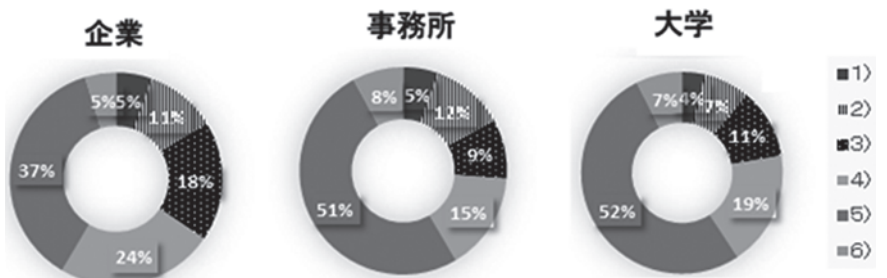


図 16 今後の働き方のイメージ

企業所属の会員では、ライフステージイベントに合わせて転職の可能性を考えている 3) と、定年（定年相当、60-65 歳程度）までは働きたいが、その後は未定 4) の割合が、他の所属よりも高くなっている。転職の可能性を考えている 3) という回答は、年代別に

見ると、定年が比較的近い会員だけでなく、定年までまだ間がある会員にも見られた（データ割愛）。また、企業の場合は定年があるため、未定 4) の割合が多いのはその後の予定が立ちにくいことを反映しているのであろう。

事務所、大学では弁理士資格を生かして、働ける間はできるだけ長く働きたい5)の割合が過半数を超えている。

いずれの所属でも分からない6)との回答は少なく、弁理士資格を生かしライフステージに合わせて働くことを前向きに考えている会員が多いことがうかがえる(表39, 図16)。

2.5 会員の活躍について(任意回答)

⑭女性弁理士の数の増加や活躍度を上げるためのアイデアがあれば挙げて下さい。

有効回答数は253で、具体的な「アイデア」だけでなく、実に様々な意見があった。提出された意見を、大まかに以下のA~Fのカテゴリに分別し(図17)、傾向を確認した。なお、一人から複数のカテゴリに入る意見が出されている場合もある。

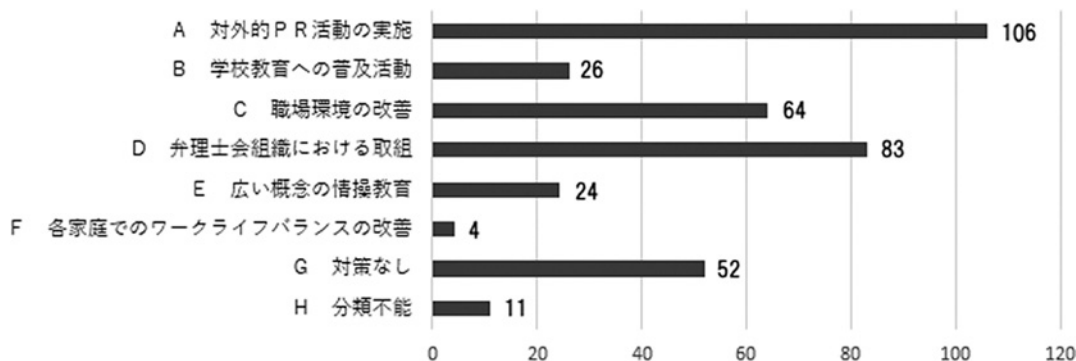


図17 女性弁理士の数や活躍度を上げるためのアイデア

具体的な意見として、例として以下のようなものがあった。

A 対外的PR活動の実施

カテゴリAは、最も回答数が多かったカテゴリであり、弁理士そのものの認知度や、女性弁理士の良さをPRすべきという意見である。PRのメディアはYouTube/雑誌/ニュースなどが挙げられた。

具体的には、実際に活躍している女性弁理士(例:50代以上の経験者)をインタビューして新聞広告やビジネス雑誌(日経womanなど)で連載形式で示す、女性弁理士が結婚して家庭を持ちながらも普通に活躍するドラマ、YouTube、コメンテーターなどの露出を増やすという案が挙げられた。

「女性弁理士が活躍する」こと以前に、「弁理士そのものの認知度をもっと上げるべきである」という意見

も多く見られた。その対策の例として、今まさに当委員会で進めている大学への出張授業や学生との交流の他に、「就職イベントにブースを設ける」等、検討の余地があるものもある。また子育て中の母親をターゲットとした「児童館へのポスターの貼り出し」というものもあった。

B 学校教育への普及活動

カテゴリBは、学校(中学・高校・大学等)で活動して、学生のうちから理系科目に興味をもってもらったり、女子学生に理系に進んでもらうよう方策を考えるべきという意見である。

具体的には、全国の高専や大学へ女性弁理士を毎年派遣して講演してはどうかという案、女性の数が少ない(希少性)、コミュニケーション能力の高さ、きめ細かい対応ができるといった、女性が有利である点

を、女性の技術者、理系学生、子育てが一段落した専業主婦の方々へ向けて伝える広報活動という提案もあった。

C 職場環境の改善

カテゴリCの職場環境の改善は、3番目に回答数が多く、職場の制度が整っていないことについての改善を求める意見が多かった。

具体的には、女性が採用されるよう職場が努力、PRする、テレワーク推進、育休制度の充実、時短・復帰などフレキシブルな働き方の推進、復職体制の改善、ワークシェアリング、飲み会など古い習慣を避ける、女性管理職を増やす、年配会員・社員への引退を促す等、先進的事務所(例:主婦弁理士に良い仕事環境・勤務条件を提供し、お互いにwin-winとしている事務所)を会報に載せる、などが挙げられた。

D 日本弁理士会組織における取組

カテゴリ D は、2 番目に回答数が多かったカテゴリである。

具体的な意見としては、弁理士会組織における取組 (A の対外的 PR と一部重複)、弁理士会で活動する女性会員 (役員含む) を増加させる、推進委員会・人事研修的な部署を作る、弁理士会から古い体質の会員へ啓蒙する機会を設ける、メンター制度・女性 (マイノリティも含めて) の就労その他問題の相談窓口の設立、弁理士会会員に対するダイバーシティ研修、セクハラパワハラ研修の義務化、交流会・講演会の実施、弁理士会費の一時的免除、育児用の補助制度の設立等が挙げられた。

E 広い概念の情操教育

カテゴリ E の回答としては、特に事務所経営者らに対して意識改革教育を求める回答が多かった。

日本における女性差別の改善、家庭教育をする、男性の理解を促す、男性の意識を変えるべきというもので、これもある程度の回答数があった。

F 各家庭でのワークライフバランスの改善

少数ながら、各家庭でのワークライフバランスを改善すべきという回答もあった。

G 対策なし

カテゴリ G は、特段の対策は不要という回答で、否定的コメント (この質問の意図が不明、ナンセンス、女性弁理士の数の増加や活躍度を上げる必要がないなど) もあったが、否定的なものばかりではない。例えば、実力主義でよい、個人差なのでこのままでよい、すでに女性は活躍している、リケジョが増えてきているので今後 (このままでも) 女性の弁理士も増えていくのではないかと、などである。

カテゴリ G のコメントに対しては、女性の割合が増加することにより生産効率が上昇すること⁽⁴⁾⁽⁵⁾⁽⁶⁾、一方、自然に任せては女性割合増加はなかなか進まないこと⁽⁷⁾も指摘したい。

H 分類不能

カテゴリ H は、「職場による」「難しい」など、具体的な回答になっていない回答である。

以上、「女性弁理士の数の増加や活躍度を上げる」には、上記に分類した多くの対策が考えられ、反面、女性弁理士の数の増加や活躍度が上がらないとすれば、それには複合的な要因があると捉えることもできる。今回のアンケート結果が、会員一人一人が取り組めることを考えるきっかけになればよいと思う。

⑮女性弁理士同士の交流会について (女性会員のみご回答下さい)**⑮-1. 女性弁理士同士の交流会が催されたら参加しますか。**

- 1) 都合があえば参加したい
- 2) 交流会の内容によっては、都合があえば参加したい
- 3) 興味がない

表 40 ⑮女性弁理士同士の交流会について

1) 都合があえば参加したい	89
2) 交流会の内容によっては、都合があえば参加したい	174
3) 興味がない	95

女性交流会については、ある程度の数の参加希望があったため、2021 年 11 月 19 日 (金) に交流会を

行った。

3. まとめ

まず、忙しい中、このような詳細なアンケートに協力して頂いた会員に厚くお礼を申し上げます。多くの会員にご協力頂いたため、会員の現状が十分に把握できる内容になったと思う。

自由記述回答の中には、普段、職場で言えないような率直な意見も、かなり出して頂いた。例えば、問⑮の回答では、非常に具体的なアイデアもあり、すぐに対策が取れそうな意見もあった。実際に対策を取った事例として、育児休業（育児休暇）を2年取得できるのに、弁理士の会費免除は1年半しか認められておらず、残り半年分を払うか登録抹消するしかなかったとの意見があったことを契機に、当委員会から、会費免除期間を延長してもらえるよう日本弁理士会に規定改訂を要請した。その結果、育児休業（育児休暇）に伴う会費免除が2年に延長されるという改訂が行われ、今回の調査アンケートが役に立った具体例となった。

また、女性会員だけではなく、男性からも働きづらさについての意見を多数回答して頂いたのも良い成果であったと思う。令和3年度の諮問事項として女性会員の活躍についての調査研究が挙げられていたため、女性会員に関する質問が多くなったが、本委員会において、どの会員にとってもより働き続けやすい環境を追求して活動していくことが重要であることはいまでもない。性別を問わず、また幅広い年代の会員に、本委員会の今後の活動に協力して頂ければと思う。

なお、特許事務所でのダイバーシティへの取り組みが遅れているとの指摘もあった。これは、諸団体との交流等を通じて会員へ情報が入るよう、本委員会でも今後も活動していく予定である。

(注)

- (1)「ダイバーシティ」とは、性別、年齢、国籍などにこだわらず様々な人材を登用し、多様な働き方を受容していこうという考え方のことを指す。
- (2)日本弁理士会 会員分布状況 <https://www.jpaa.or.jp/about-us/members/>
2021年11月30日現在、会社勤務が24.2%（アンケートでは企業勤務の会員（回答4）と5）の合計は33.8%）、法律事務所勤務、弁護士法人経営、弁護士法人勤務の合計が1.8%（アンケートでは法律事務所所属が3.6%）、特許事務所経営及び共同経営又は特許業務法人経営の合計が35.8%（アンケートでは特許事務所経営は27.9%）、特許事務所又は特許業務法人勤務が36.3%（アンケートでは特許事務所従業員が32.4%）、官公庁、非営利団体等勤務が1.5%（アンケートでは回答1～3）合計が1.6%）
- (3)厚生労働省 令和2年賃金構造基本統計調査 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/dl/13.pdf>
- (4)大和総研「因果推論による「なでしこ系企業」の新的実力」 <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000334.000043465.html>
- (5)上場企業における女性活用状況と企業業績との関係 <https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/14j016.pdf>
- (6)McKinsey & Company “Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity” <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality/women-matter-ten-years-of-insights-on-gender-diversity>
- (7)Global Gender Gap Report 2021 https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf
ジェンダーギャップ指数2021において日本は156か国中120位である。

(原稿受領 2022.3.17)