

## 特集《ダイバーシティ》

## 座談会「知財業界におけるダイバーシティ推進」

## 令和3年度ダイバーシティ推進委員会

## 要 約

令和3年度に創設されたダイバーシティ推進委員会の活動の一環として、ダイバーシティ推進を経営的施策の一つと捉えて取り組む企業の状況を伺うべく、日本知的財産協会にご協力を頂き座談会を開催した。

なお、本座談会における発言は、各参加者の私見に基づくものであり、それぞれが所属する組織の公式の見解を示すものではない。

開催日：2021年12月17日

参加者：

- ・和泉 恭子（富士通株式会社 法務・知財・内部統制推進本部 知財グローバルヘッドオフィス長兼知財フロントサービス統括部長 日本知的財産協会 常務理事）
- ・今井 麻紀（サントリーホールディングス株式会社ものづくりCoE本部 知的財産部 課長）
- ・茜ヶ久保 公二（会員 令和2年度日本弁理士会 副会長）
- ・日野 真美（会員 令和3年度ダイバーシティ推進委員会 委員長）

司会進行：川上 桂子（会員 令和3年度ダイバーシティ推進委員会 副委員長）

## 「はじめに」

令和3年度に創設されたダイバーシティ推進委員会において日本弁理士会内での活動を進めていく中で、企業価値を高めるための経営的施策の一つとしてダイバーシティに取り組んでいる企業の知財部の方をお招きし、日本企業におけるダイバーシティ推進の状況を伺いつつ、学ばせていただきたいという話が持ち上がり、日本知的財産協会にご協力を頂いてこの座談会が実現しました。

【川上】日本弁理士会では令和3年度よりダイバーシティ推進委員会が創設されまして、会内でのダイバー

シティを推進すべく、様々な調査研究や取り組みを行っています。本日は、その取り組みの一環として、日本知的財産協会でご活躍の和泉様と今井様にお越し頂き、「知財業界におけるダイバーシティ推進」というテーマでお話を伺いたと思います。日本弁理士会からは、当委員会の委員長である日野弁理士、それから「男女共同参画」ということで、男性弁理士代表としての茜ヶ久保弁理士にもご参加頂き、男性視点からのご意見も伺います。最初に、今日の出席者の皆様から自己紹介をお願いします。

【和泉】富士通で知財グローバルヘッドオフィス長をしている和泉と申します。特許の権利化と活用から、さらに知財事務全般のマネジメント、それから知財戦略に携わり、現在は知財部門全体のマネジメントをしています。ダイバーシティ推進は難しいところもあるテーマですけど、今日はよろしくお願いします。

【今井】サントリーホールディングス知的財産部の今井麻紀と申します。以前は権利化業務や調査業務、契約に関する業務を行っておりましたが、ここ3年ほどは企画業務に携わっております。今日はよろしく申し上げます。

【日野】弁理士の日野と申します。私は弁護士と弁理士の両方がいる阿部・井窪・片山法律事務所というところで働いております。権利化業務だけでなく、審判や訴訟もやっております。日本だけでなく海外のお客様もあり、ダイバーシティにも色々興味があります。今日はよろしく申し上げます。

【茜ヶ久保】弁理士の茜ヶ久保公二と申します。よく紅一点という言葉は聞くんですけども、対義語は黒

一点だそうで、あまり黒一点って言葉を聞かない時点で、男性の中で女性が少ない状況が多いのかなと思います。今日は事務局も含めて女性ばかりの中で、唯一の男性としてご意見申し上げ、少しでもお役に立てればと思います。現在は TMI 総合法律事務所というところで、総勢 1100 名程度、弁護士が 500 名、弁理士 85 名が在籍する事務所で仕事をしております。事務所であり、専門職が多いのでフラットな状況で、さほど男女差を感じずに過ごしているところです。そういったところから今日は色々のご意見拝聴したうえで、何か言えればなと思っております。どうぞよろしくお願ひします。

**【川上】** 本日司会を務めさせていただきます、ダイバーシティ推進委員会副委員長の川上桂子と申します。私は大学を出た後、最初は銀行でシステム開発の専門職でした。当時の銀行では男性はどんどん昇進していく傍ら、女性はある程度の年度でピタッと止まってしまうといったところがありました。それで何か他の仕事を探そうと思ったのが知財業界に入ったきっかけです。今日は皆様から色々なお話を伺えればと思います。

最初に、和泉様に伺います。和泉様は、所属企業では法務・知財・内部統制推進本部で、知財グローバルヘッドオフィス長と知財フロントサービス統括部長という要職を兼務しておられ、知財協では常務理事も務められ、順調にキャリアを積み重ねてこられたとお見受けします。和泉様のキャリアをご紹介頂き、女性の立場で苦労されたことや、逆に良かったことがあればご紹介ください。またこれまでにキャリア上の問題をどのように克服されたか、それから、近年の男女共同参画やダイバーシティに関して、ご所属の企業や周りのお付き合いのある企業での環境の変化等について感じられたことがあればお話しください。和泉様のお話



和泉恭子氏

の後、他の皆様からもご自由に、質問や意見をお出しください。

**【和泉】** 大学では物理工学を専攻し、それから企業の研究所勤務、特許事務所勤務を経て、2008 年に富士通へ入社し、知財部門の特許部に加わりました。

専攻が物理工学だったので、大学で一クラス約 60 名のうち女性は二人だけで、研究室では女性は一人でした。就職しても、研究所が物理系だったので女性は一人、特許事務所に転職しても、特許技術者や弁理士の女性は私が初めてという感じで、男女差というよりも、どこに行っても女性が私一人という状況で、周りから特殊な存在として、ある意味とても気を遣われてきたのだな、と思います。

私が就職した頃は、女性はお茶を入れるみたいな、まだそういう頃だったのですけれども、研究員だから私はそういうことはしないでいいと。その代わりに、研究員なので実験設備の大きなガスボンベのメンテナンス等も男性と一緒にやるように言われていました。それはそれで、筋力面できつい感じもしましたが。それはともかく、仕事の内容や昇進の機会において女性だから不利ということは全くなくて、むしろ女性ということで目立つので、色々な方に覚えられて有利だ、ということもありました。

このようなキャリアで富士通に入ったのですけれども、その時の富士通の知財部門の印象は、女性が多く、管理職でも女性の課長も部長もいて、活躍していると感じました。あとで聞いたところによると、それより数年前は、知財部門で女性管理職は初めてとか、お茶も入れていました、と言っていたので、ちょうど男女共同参画が浸透しつつあった時期に入社したのだと思います。ですので、入社して男女という意識もあまりなく、いろいろなことにどんどんチャレンジして、気がついたら全体のマネジメントをしていた、という感じでした。

現在も富士通の知財部門は女性が多く、女性社員比率は全社で 18%、知財部門にはその倍ぐらい女性がいます。女性リーダー層の比率も全社で 8%、知財部門では 2 割が女性リーダーで、女性が活躍しているところだと感じます。その背景のひとつに働きやすいという意見があって、例えば、社内制度として子どもが小学校 6 年生まで短時間勤務をしてよいことになっていますし、さらに今、ニューノーマルでリモートワークが原則となり入社する義務はなく、知財の仕事はリ

モートワーク対応しやすいので、皆さん自宅で仕事をするのが普通となっています。ですので、お子さんが小さい方も働きやすい環境で、ますます女性の活躍の幅は広がっていると思っています。

今、サステナビリティや、ダイバーシティ&インクルージョンは、企業としても社会全体としても重要性が認識されているので、全社的にこのような取り組みは盛んですね。「ダイバーシティ推進全社フォーラム」を毎年開催する、出産・育児・介護等両立支援の社内制度を整備する等、会社が後押ししてくれています。

**【日野】**素晴らしいお話で、聞いていてうっとりしてしまいました(笑)。男女参画が板についてきた良いタイミングで素晴らしい会社に入られて、才能を遺憾なく発揮され、今まで仕事をされていて、本当に素晴らしいです。けれども、その前までは割と女性一人だったことが多かったと仰いました。女性一人で目立つことで良いところはあるとは思いますが、辛いことは無かったですか？

**【和泉】**そうですね。特に辛いということはありませんでしたし、いつも女性一人だしまあそういうものか、という感じで、もうそれにたぶん慣れていたんですね。もちろん、研究所で私がいたハードウェアのところは女性一人だけど、ソフトウェアのほうには女性がある程度いましたし、特許事務所でも特許技術者や弁理士は女性一人だけど、外国事務のほうには女性も多く、そういう交流はありましたし。

**【川上】**知財部門に女性が多い理由はありますか？

**【和泉】**富士通はテクノロジー企業で、研究開発・事業部門は理系の方が多く、日本社会で理系女性は少ないので、それを反映して女性が少ない、という気がします。それに比べると、知財だけでなく、コーポレート部門は人事でも総務でも、そういう意味で女性からの敷居が低く、女性が活躍しやすいという印象があります。商標や意匠の担当は文系出身の方が多くですし、あとSEは文系出身の方も多く、知財でSE部門をサポートしているメンバーにも文系出身の女性は多いです。

**【茜ヶ久保】**研究職と管理部門は結構男女比率が違うということですが、会社全体としてはダイバーシティという目標を掲げていても、部署間で差が出たりするのですか？女性が多いほうが理解があったり、女性が少ないほど男性中心の意見が増えるようになったり、など感じますか？

**【和泉】**あまり比率は関係ないという気がします。私は女性一人でしたけれど、それはそれですごく気を遣われたのもあって、そこは上司とか組織のヘッドのキャラクターというか、理解度というような印象を受けています。

**【茜ヶ久保】**そうするとやはり会社が大きく方針を出すことによってだいぶ変わっていくのでしょうか？

**【和泉】**そうですね。富士通でも、管理職向けをはじめ全社教育でもきちんと方針が組み込まれていますし、それだけでなく、ダイバーシティ&インクルージョンをムーブメントとして、全社を変革しよう、という動きもあります。いろいろ固定してしまうと発展もないですし、多様な人が活躍してアイデアを出し活かさない会社として後が無いぐらいの勢いで、全社DX(Digital Transformation)プロジェクト「Fujitsu Transformation:フジトラ(FUJITRA)」を推進しています。マインドセット・組織カルチャー変革の取り組みです。「FUJITRA Festival」といった学園祭ノリのイベントで盛り上げたりして、会社自体を変えていくという中で、ダイバーシティの話もされています。

**【日野】**楽しそうですね。

**【川上】**トップマネジメントの方がしっかりリーダーシップを取っておられるんですね。

**【和泉】**仰るとおり、まさに「TOP FIRST」というネーミングで、トップから始める変革プログラムを進めています。また、「フジトラ RADIO with Leaders」と称して、毎週、経営リーダーに思いを語って頂くライブ配信番組を作ったりしています。会社自体が大きくなると堅苦しくなってしまうところもあるけれど、それだとイノベティブなアイデアは出ないぞ、ということで、今その雰囲気作りから進めています。

**【川上】**参考になるお話ですね。やはり特許事務所もトップが頑張っってやっついていかなければいけないですから。

**【茜ヶ久保】**日本弁理士会の研修でダイバーシティをテーマにしたものはないですね。そういう研修も考えなきゃいけないのかもしれないですね。

**【日野】**今年に行った会員アンケートの中に、そういう研修があったらいいなというご意見は結構ありましたね。

**【川上】**今井様も知的財産部で課長という役職にお就きということです。今井様にもキャリアのご紹介と、最近の就労環境等についてお話し頂ければと思います。



今井麻紀氏

**【今井】** 私も和泉さんと似ております。大学は理工学部の機械工学専攻で、校舎の中に女子トイレもない環境でした。紅一点でしたので、良くも悪くも目立ってしまい、授業中ちゃんと聞いてるかどうかバレてしまう。でも、特に女性だからと言って特に何か制限されたり苦労したりすることはなく、大学時代を過ごしました。卒業してから、特許事務所に3年ほど特許技術者として働いたあと、今のサントリー知財部に中途入社致しました。

サントリーに入ってから、女性が多いことにびっくりしました。食品業界自体がおそらく他の業界よりも女性が多いんじゃないかと思いますが、弊社の知財部は半分ぐらいが女性です。出産や育児等のライフイベントに関する制度等もすでにあり、お手本となるような女性の先輩も多く働いておりますので、女性だからとか男性だからということほとんど意識しないまま過ごしております。

最初は研究所に配属され、主に権利化や契約・渉外業務を担当しておりました。弊社は割とスパルタで、出身学部とかあまり関係なく、担当分野が割り当てられます。私は機械工学出身なんですけど、遺伝子や食品やお酒の中味、その他実験で使用するような装置も担当し、研究所から東京の本社に異動してからは、包材や工場設備などにも担当が広がり、また特許だけではなく、意匠や新品種登録まで、なかり幅広い分野の業務を担当しました。担当分野によって、例えば、工場設備だと開発者はほぼ男性、食品やお酒の開発は男女が半々くらいだったりしますが、コミュニケーションにおいてはそんなに苦労したことがないというのが実情です。

最近の就労環境としては、やはりコロナ禍で大きな変化があったかと思えます。もちろん職種にもよるま

すが、緊急事態宣言の発令により、在宅勤務してもいいではなくて、しなければならないということに、大きく変わりました。今まで在宅勤務とかフレックス制度は社内にあったのですが、ほとんど利用していなかった人たちもこれらの制度を急に利用せざるを得なくなり、かなり環境変化がありました。当初、自宅では机とか椅子、照明とかなかなか終日業務を行うための設備も整っていなかったのですが、最近ようやく慣れてきました。

そういった中で、毎日在宅の勤務だったりすると、オンラインのメリット、デメリットが明らかになってきたのではないのでしょうか。例えば、朝、お子さんの送迎をしている方や、走っている方等、色々な活動されている方がいらっしゃって、通勤の時間帯の有効利用等の観点では、リモートワークで本当に助かっている方は大勢いらっしゃるんじゃないかなと思います。

私自身も、朝、子どものお弁当を作るのですが、何時に絶対会社に行かなきゃいけないと思ってやるのと、子ども送り出してからでも少し時間があるのはだいぶ余裕が違い、在宅勤務は大変ありがたいです。また、黙々と作業したい時等も在宅勤務はとても有効で、働き方の選択肢が増えて本当に良かったなと思います。

一方で、毎日オンラインで仕事を続けていくと、人材育成面では、周りの先輩のお手本が見えないとか、どういった変化が実は自分の周りで起こっているかがすごく見えにくくなっていることもあります。組織として一体感が得られないとか、コミュニティが限定されていて新たな気づきがないことも感じています。弊社ではFace to face とデジタルとのベストミックスでの働き方を今探っている状況です。

コミュニケーションに関しては、社内のSNSを活用しています。例えば、エクササイズ選手権といって、1万歩歩いたら何点みたいな、点数を決めてチームで競い合ったり、色々な試みをしたりしています。働き方の選択肢は増えたものの、今まで以上にコミュニケーションの活性化だったり、従業員の健康というかウェルネスの向上が求められているのかなと感じています。

**【川上】** 和泉様も今井様も特許事務所から企業に移られたとのことですが、特許事務所から企業に転職されるきっかけの中に、企業のほうが働きやすいとか、そういうところはありましたか？

**【今井】** 企業に入るまでは、企業の中で女性の働き方

という観点があり見えてなかったもので、転職するきっかけに働き方が直接関わったかと言うとそうではないです。特許事務所にいたときも、特に女性だからということはありません。特許事務所と企業に共通して、知財業界全体が割と時間の融通が利く職場だと思います。工場等の生産現場では絶対不可能ですが、例えば今日やってしまったら明日ちょっと早く帰れるとか、在宅でできる業務もあったり、そういった融通がすごく利かせやすい業界だと思うので、このような点では特許事務所も企業の知財部も、働きやすい環境にあるとは思っています。

**【和泉】** 私も、転職のきっかけは全く男女のところの意識はなく、自分のやってみたくが理由でした。特許事務所は、仕事を任せてもらえるので自分でスケジュールのコントロールはしやすいです。ただ、システムはやはり企業のほうがしっかりしている気がしないでもないです。仕事の内容としては、知財は女性に向いているし、さらに働きやすくなるのでは、と感じています。

**【川上】** ありがとうございます。次は、日野弁理士に伺います。日野先生は大学を卒業されてから、薬品メーカーと特許事務所で勤務されて、日本で弁理士資格を取られたあとに、アメリカに行かれて、ニューヨーク州弁護士の資格を取られて、アメリカの事務所でも勤務のご経験があるということですね。帰国されてからは弁理士及び外国法事務弁護士として法律事務所に引き続き勤務。大変華々しく、女性としては憧れのキャリアかなと感じます。日野先生にはこれまでのキャリアと、できましたらアメリカの状況と比較しながら日本の弁理士業界でのダイバーシティや男女共同参画について感じていることをお話してください。

**【日野】** だいぶ長く生きているので色々な経験がござい



日野真美弁理士

まして。まず、大学時代、お二人とも物理だということで、紅1点だったというお話があったんですけども、私は薬学部でした。薬学部って理系の中では女性が多く、男女比はちょうど半々でした。女子トイレもあります(笑)。勉強ができれば別に女の子だからという制約は全くなく、自由でした。それなのに、すごく衝撃だったのは、やはり大学を出て就職という段になると、男子学生は、優秀な学生であればこの企業もほしい、それを採ってあげる代わりに女の子もついでに採用するというようなことでした(当時は)。大学を卒業するときに、そういうものだというのを初めて知って。実は私たちは二級市民だったんだと思って衝撃を受けましたね。

そんな文句を言いながらもとてもいい会社に入れて、研究職に就いて幸せに働いてはいたんですけども、本当にお二人のお話を聞いてうらやましいなと思ったんですが、当時、30歳以上の女性は非常に少数でした。なので、(女性の)課長とか部長はイメージができなかったですね。このまま一生懸命働いたらどうなっていくのかというイメージが持ちにくかったです。遠い将来には女性がそういうポジションにも大勢いて、ロールモデルも反面教師も豊富な、そういう社会になればいいなと思ったりしていました。

結婚を機に会社を退職しなくてはならない事情があり、紆余曲折あって弁理士になりました。ほどなくして、夫の転勤があってアメリカに行きまして、英語が人よりもとてもできなかったのが、当初は大変つらい毎日でした。ただ好奇心は割合に強いほうだったので、怖いもの見たさでロースクールってところをちょっと見に行きたいなって気持ちが強くて、猛勉強をして試験も受けてロースクールに行きました。日本で法学部を出ていないので1年のLLMコースではなく、3年のJDコースで、在学中からインターンとしてニューヨークの事務所にお世話になって、その縁で、弁護士試験後もそのままその事務所に勤務させて頂きました。

ニューヨークの事務所のお仕事はとてつらいという噂も聞いていました。実際に働いてみると、最低何時間はお客様にチャージできる仕事をしなきゃいけないという「ミニマム」があるので、いくら朝早くから行っても仕事がなかったり、例えば仕事がうまく捗らなるとなかなかそのミニマムが満たせなくてつらいことがありました。ただし、それは男女差は関係ない

です。今考えるととてもいい経験だったなと思います。

人生1回目の衝撃は大学を出て、私たちは二級市民だったの？というところでしたが、アメリカの事務所に入って見たら、今度は逆の衝撃で、結構大きな立派な事務所だったんですけれども、パートナーの女性が、それもとても怖い女性のパートナーがいっぱいいて、本当に衝撃でした。

西の魔女と東の魔女がいました。西の魔女の仕事をやる時はこういうこと気をつけないといけないんだよ、などと若手アソシエイトの間で情報共有されていました。その東の魔女・西の魔女よりも怖い、男性のパートナーからも恐れられている女性パートナーもいました。私よりも小柄なのに、胸をそらせてみんなを睥睨しながら演説をしていました。アメリカはやはり違うなあと思いましたね。若手は男女比率が同じでした。20年前になりますけど、当時、きっと20年先は日本もこうなると思っていたのですが、今、実際そうだと伺って、とても嬉しいです。

今の事務所には2004年からいますが、幸せなことに女性比率も事務所の中では非常に高く、弁護士・弁理士の女性比率は32.5%です。女性パートナーも沢山いますし、さっきの話ほどではないですが、怖い人もいます(笑)。今は女性だから割を食っていると感ずることなくお仕事をさせて頂いています。大学を卒業した当時夢見ていた、女性のロールモデルと反面教師が揃っている状況が実現してきていて、よかったですと思っています。

ただ、それでOKではなく、知財の仕事は女性に向いているものの、あと1歩のところまで、ちょっと働き方が難しいところは色々なところはまだあるのではと思っています。そこが本当に無くなり、やりたいことが自由にできる、誰もが活躍できるようになったら良いのですが。

**【川上】**「難しいところ」とは、具体的にはどんなものでしょうか。

**【日野】**それを突き止めていけないといけないのだと思います。私が会社に入った当時は、教育の機会等の面で、やはり女性は難しいところがはっきりありました。例えば研究職で学会へ行かせてもらう人数に限られているときに、やはり男性優先だったり、留学するときも男性が優先だったりということがありました。今は、当時のような状況は露骨にはないものの、やはり学ぶ機会等がまだ少し難しいところがあるのではな

いかと思っています。

たぶん、女性の人数が少ない環境で、産休・育休をとる人が立て続けにあると、女性よりもやはり男性に力を入れて教育をしようとなってしまうことがあったのではないのでしょうか。しかし、最終的に、長い目で全体を見たときには、やはりみんなが活躍できる場所がいいのかなと思います。職場には育休・産休を取る人が居るのは当たり前という考え方になっていくんじゃないかなと期待しています。

**【川上】**企業の中に怖い女性の上司はいますか(笑)？

**【和泉】**正直に言うと、女性の役員とかすごいですよ(笑)。女性だからどうということではなく、パワフルですごいなという怖さがあります。女性リーダーには、男性の部下もビシビシと叱責する方もいますし、女性リーダーが皆そうというわけではなく、柔らかい感じでチームをまとめる方もいます。それはたぶん男女ということではなく、個性なのかなと思います。

**【日野】**そうやって色々なモデルがいると、その中で自分はどうなっていきたいかを選べるのでいいですよ。日本の女性は、仕事をバリバリしている方でも、当りはソフトにしなきゃいけないという文化的な面があるなと思います。それはすごく良いことでもあり、そうでない方がいいとは全然思っていないんですけれども、そういう縛りがたぶんアメリカにはなく、ソフトにしようという感じは全くなかったんで、新鮮でした。「それでもいいんだ」って思いました。

**【川上】**例えば仕事がうまくできていなかったら叱責するという感じですか？

**【日野】**叱責ももちろんあるんですけども…。私たち日本の女性は、特にビジネスの場で、この女はうるさいおばさんだと言われてたらいけないって(笑)。ちよつとうるさいおばさんだと言われてると、その後ことがうまく運ばないので、そういう印象を与えないようにというような、多かれ少なかれそういう縛りがあると思うんです。アメリカは、うるさい怖いおばさんでも全然結構みたいな感じがあります。前提としてはお仕事がすごくできるんですけど、すごくできることを隠さない。それは隠さないし、当りは柔らかくしないし。実際そういう実物を見たので、それでいいんだなって思いました。

**【川上】**それは本人が意識的にそうしているんですか？それとも「私は私」という自然体なんですか？

**【日野】**とても能力が高いので周りが馬鹿に見えるの

かもしれません（笑）。でも日本だったら周りが馬鹿に見える女性も、やはりちょっとそこは抑えるかなって思うんですけども、それはなかったですね。

【川上】日本だと女性は、まず下から出るっていうのがなんとなく文化としてありますよね。

【日野】日本語で話しているときは女性だとちょっと声が高めなんです。「怖くないですよ」って、媚びるわけではないんですが、若干高めの声でしゃべる方が多いです。英語でしゃべるときはむしろ声を低くしてしゃべりますよね。高い声でしゃべると信用がなくなってしまうので。そういうところも文化的に違うのかなと思ったりします。

【茜ヶ久保】先ほど事情があって結婚を機に退社されたと仰いましたが、その後すごくキャリアをアップされているので、今としては結果オーライなのかなとも思うのですが、そのときの状況は、当時素直に受け入れられたのでしょうか。

【日野】違いましたね。ただその、専業主婦が本当に向かなかったので、崖っぷちに立って、初めて弁理士って職業が見つかったので結果的に良かったなと思いますけどね。

それから、世代によって実体験が全然違ってきますが、それは前に進んでいる、っていうことなので、非常にいいことだなと思いますね。

【茜ヶ久保】男性は男性よりも女性が優先される経験を受けたことは少ないのではないかと思いますね。女性が関係なく優先されるって場面の経験がないわけですね。

【日野】お二人のような素晴らしい女性がどんどん実力を発揮していかれると、やはりああいう人たちがいさえしなければ僕らがもっと活躍できたのにと考える人はもしかしたらいるかもしれないですね。先ほどのお話では会社全体で取り組んでおられて素晴らしいと思いましたが、そういう男性はいないのかなってちょっとだけ不安にはなりました。

【和泉】今仰ったことは正直、問題としては根深くあると認識しています。自分が昇進できないのは女性が優遇されているからだとか、女性だから昇進できたんだろうとかいう見方をする人もやはりいますね。だから、もちろん能力を見て決めているという説明もきちんとしますし、そういう組織風土の醸成もするんですけど。ただ、何か理由を見つけないのはあるんだろうと思うんです。そのときにちょうど目に入りやすく

て女性が活躍しているのを見て、「逆差別だ」というコメントは確かにあります。

【川上】でも、私たちの世代では、昇進できなかったときに「私が女性だからだめなんだ」って自分に対してそういう慰め方をしてしまったケースもあると思うので、男女のどちらに対しても問題点なんだろうなと思います。理由を探さなきゃいけないときに、自分がこういう属性を持っているからできなかったんだ、あの人は自分とは違うこういう属性を持っているから昇進させてもらえたんだ、っていう考え方はなくなればいいのに、なかなか難しいところです。

【和泉】そうですね。もちろん自分を納得させるために思うのはいいですけど、それが攻撃に転じてしまうとよくないので、気をつけてウォッチしています。

【川上】茜ヶ久保弁理士は、大学を卒業されてから事務所に勤務されて、日本弁理士会では執行理事と副会長という重要な役割を務められました。本日唯一の男性として、弁理士業界の男女共同参画やダイバーシティについて感じていることをお聞かせください。



茜ヶ久保公二弁理士

【茜ヶ久保】私は今まで生きてきた中で、そんなに男女差を感じて生きてきてはいない状況で、子どものころから優秀な女性は周囲に多くいらっしゃいましたし、むしろ女性のほうが優秀だと言われていることもあって。そこに、男だから女だからってあまり感じてこなかったです。大学も文科系の学部出身で、男女比もそれほど変わらないところだったので、そこでもむしろ女性の方にお世話になるシーンが多くて。あまりそういうことを感じてこなかったですね。

私は大学卒業してすぐに特許事務所に入っていました、今のいる事務所から全部で三つ目なのですが、最初は10人ぐらいの小さな事務所に入りました。その後が200人ぐらいの事務所で、今1000人ぐらいで、

ちょっとずつ大きくなってきています。最初に入った事務所はちょうど自分の父親ぐらいの世代の所長だったのですが、その方も非常にフラットな方で、男女で差を設けるような方ではなかったです。その事務所には、所長と同級生の優秀な女性の弁理士がいらっしゃいました。さらに特許事務所は手続を遂行するうえでスタッフが重要ですが、女性がスタッフとしてすごく活躍していました。そこに大学卒業してすぐ入り、やはり活躍している女性を間近で見たので、男女差は感じませんでした。

二つ目の事務所は総勢 200 人規模のドイツ系事務所でした。男女同数で、専門職の方にも女性が多くいらして活躍していました。そこでもやはり男女差を感じた経験はありません。企業のように昇進システムのようなものが 200 名ぐらいの規模の事務所でもはっきりとあるわけではないので、昇進等に当たっての男女差もない環境で過ごしてきたと思います。また、所長は年代的にも若かったので、そういったところも影響しているのだと思います。

今在籍する事務所は 1000 人規模で大規模な組織ですが、パートナー、アソシエイト、スタッフってような職制はあるものの、全体としてフラットな環境ですので、男性だから、女性だからってということがない環境に変わりません。

ただ、専門職は、タイムチャージという請求方式があって、働いた時間が重要なわけです。専門職であっても、今はまだまだ家事・育児においては女性が中心的に携わっている場合が多いわけです。そうすると女性のほうがどうしても仕事にかけられる時間が少なく、それによって昇進の機会とか活躍の機会が失われていくところがあると感じることはあります。とはいえ、だんだんと子育てしている女性の専門職も増えてくることで、柔軟に対応できる環境が整ってきたように感じています。

あと弁理士の男女共同参画ってところですけども、特許事務所を 3 つぐらい経て思うのは、弁理士の仕事はやはり資格業の中でもかなり個人で完結する仕事が多いと思います。特許の明細書の作成にしても、意匠や商標の出願業務にしても、個人で完結できる仕事が多くて、パソコンとインターネットさえつながっていれば実際どこでも仕事できるようなことが多い。そうすると働き方のパターンは非常に多い職業だと思うので、そういう意味では女性が特にライフイベン

ト等があっても、色々な環境で継続的に働いていける仕事として非常に魅力的なのかなと思います。一方で、弁理士ひとりの事務所が多く、事務所の単位が非常に小さい状況にあります。そうすると、先ほどのマネジメントというお話がありましたけれども、各事務所で所長の個性が非常に出ると思います。所長によってはすごく寛容で受け入れやすい方もいれば、そうでなくて比較的堅い考えで運営されているところもあると思います。そうすると、やはりまずは先ほどのトップマネジメントがそうやって号令を掛けると浸透していくというお話は弁理士業界でもできるとすごく変わっていきける可能性があるのかなと感じたところです。

**【川上】** 茜ヶ久保弁理士は、ある意味古い考えをお持ちの所長クラスの弁理士の考え方を変えるためにはどのようなやり方があるとお考えでしょうか？

**【茜ヶ久保】** そこは正直今分かっていません。会社という大きな組織では、先ほどのお話にあったように、色々な上司ややり方を見て参考にして自分を正すという可能性があると思いますが、特許事務所という小さな組織ではトップがそういう経験をする場が少ないのかなと思います。日本弁理士会は大きな組織といえますが、そこでの活動は、仕事を一緒にするというよりは交流をしているという側面が強く、マネジメントの仕方を学ぶ機会は非常に限られてしまうのかなと思います。単にダイバーシティをテーマにした研修をして変わるかという自信がないですね。

**【日野】** 先日、アメリカの大企業の法務部長のお話を聞く機会がありました。「うちの会社ではダイバーシティが非常に重要だと考え、推進している」「仕事を出す事務所を選ぶ際はダイバーシティを条件にしている、私のプロジェクトでは女性を何割、マイノリティーを何割という数値目標を出して、それを達成できない場合には仕事から降りてもらうことにしている」と仰っていました。富士通さんやサントリーさん等の大きな会社全体としてダイバーシティを見ていくということは、とても意味があることだと思います。しかしながらそれだけでなく、お客様が事務所にもそういうことを望んでいくことになると、ダイバーシティは進むのではないかなと。個人事務所みたいな小さいところでは、ダイバーシティはむしろコストがかかるだけでメリットはないってことになると思います。進みにくいですが、「そういうところには仕事は来ないです」というのがあって、違ってくるのかなと思います。



【川上】日本の企業で、仕事を出す事務所にそのような条件付けをしている例はあるでしょうか？

【和泉】私が直接で知っている限りは、条件まで決めてというのではないように思います。弊社でも、事務所の持続性・安定性をもちろんチェックしますので、そういう意味で組織体制や年齢男女構成等全体的なものは勘案します。ただそこに女性比率の条件まで付けてはいないです。私の感覚だと、とにかく重要なのは優秀な方であることなので、男女がどうこうではなくて、優秀な方に担当頂きたい。弊社では評価基準を設けて、認定した方に依頼するような制度も設けています。ただ、確かにダイバーシティについての条件があったら、事務所のダイバーシティのさらなる促進となり得るかもしれないと、今聞いていて思いました。

【日野】確かに、女性だから雇いますというのは変な話なので、優秀じゃないと厳しいと思いますが、先ほど申し上げたお話では、そここのところはすっかり捨象して、本当に数値目標を達成することとなっていましたね。かなり、思い切った話なのかと思います。

【川上】茜ヶ久保弁理士が仰ったように、弁理士業界は個人商店が多いので、例えば女性の弁理士を雇ったが産休に入ったら、いきなり労働力がなくなるわけですから、そこはすごく困ってしまいます。それで、なかなかダイバーシティとか男女共同参画で女性を積極的に採用しようと思っても二の足を踏んでしまうところあるのかもしれない。でも長い目で見ると、従業員がハッピーで働き続けてくれるってことは、いい人材が育っていくことですし、例えば女性が働きやすいってことはたぶん男性も働きやすいだろうと思われませんか。例えば親の介護もありますし、自分が病気になるかもしれないですし、そういうときに、ダイバーシティをやっているれば当然そういうところもカバーしているでしょうから。それで自然と優秀な人材が集まるという方向にしていけないと個人的に思っています。

【今井】弊社も選定基準として、男女がどうこうというのは全くないです。ただ、我々は割と消費者に近い、例えばおいしさとか健康とか顧客が体験する価値を知財として活用しています。このため、例えば明細書の作成でも消費者に近い意見を頂くことがヒントになったりすることがあります。例えば同じ三〇代男性でも、一人暮らしをしている人、夫婦二人で住んでいる人、小さいお子さんと住んでいる人、親御さんと一

緒に住んでいる人では、日常生活で見ているものが全く違っていたり、目に入る商品が違っていたりします。男女の違いだけではなく色々な観点から意見を頂けることで、この事務所いいなと思ったりすることはあります。選定基準として明確にしているわけではないのですが、事務所をお願いしようとなる時は、ある程度事務所のダイバーシティを観点としているのかなと思います。

【川上】では、次の質問ですが、男女共同参画とかダイバーシティに関して、知財業界特有の事情は何かあるでしょうか？

【日野】むしろ知財のお仕事は、仕事を一人で完結するところと、割と先を見通しやすいというようなことを考えると、女性にも、いや女性だけじゃなく、色々な方にとっても、働きやすい業務なのかと思います。あるいは何か女性が働きにくいとか、何か落とし穴があるのでしょうか。

【茜ヶ久保】むしろ男性だけが有利ってところは思いつかないので。あれば伺ってみたいです（笑）。なにか男性が有利だと感じることはありますか？

【川上】例えば、私は電気系なのですが、初めて面談する発明者がドアを開けて、「え？女？」みたいな（笑）。あなたは電気回路が分かるのですか、みたいな言い方をされたことがあります。その点男性だと最初からある程度の信頼があるのだろう、と感じたことはあります。

【和泉】私は男性か女性かは全く意識していないし、弊社知財メンバーに聞いてみても、意識していないそうです。男性が有利だと特に感じることはなく、むしろ先ほどの、女性は当たりがソフトということから、発明者が話しやすく、説明・相談しやすかったというコメントがあったぐらいです。ただそれも個性なので、女性がみんな、当たりがソフトかは…（笑）。今のところはそれぐらいの感じです。

【日野】今は全く同意見で反対意見はないのですが、20年前は違いましたね。やはり電気じゃなくても、女性が出ると大丈夫なのかなって、お客様はやはりそう思っておられる感じがしました。男女チームで行くと男性ばかり見て相手にされるとか。「いやいや、私が担当ですよ」って言っても、男性ばかりを見て話されたりということはありませんね。今はお客様の側も、女性の方々がいっぱいいらして、本当に良い世の中になりました。

**【川上】** 事務所業務は自分だけで完結するものが多いですが、企業の場合はチームでの業務が中心かと思えます。その点でどうでしょうか？

**【和泉】** 男女という意味での区別はないですね。それぞれの意欲とかスキルとかいろいろ見て役割を振っている感じです。女性がリーダーでも普通ですし、その優秀さをチームメンバーも分かっていますので、そこで何か工夫ということはない気がします。

**【川上】** そこで男性のほうが有利とか、女性に有利とか、そういうことも特にはないのでしょうか？

**【和泉】** そこはないと思います。ちょっと話はズレますが、先ほどの産休の話とも少し関連して、男女共同参画につき経済学の先生と話していた際に「経済観点だと、同じ能力だったら労働時間が長い人のほうが、もちろん価値がある」というようなことを言われたことがあります。そういう目で見ればそうかもしれないですが、そもそも全く同じ能力なんてことはない、と私はそれを聞いて思っていました。例えば育児のため仕事に時間をあまり取れなくなったとしても、仕事の密度が違ったりするのがきちんと評価される仕組みがあればいいと思います。弊社知財チームで、女性がリーダーでお子さんがいるとか短時間勤務中とかのケースもありますが、それでも、特に近年はリモートワークもできますし、十分リーダーとしてやっていけると感じています。

**【川上】** 次は和泉様と日野弁理士への質問になります。これまでのキャリアの中で経験された、女性としてなんとなく不利な状況に置かれたな、という場合の切り抜け方があれば教えてください。これは当委員会のメンバーから挙がった質問です。日野先生は色々ありそうですね（笑）。

**【日野】** そうですね。色々不快な状況に置かれることは、最近はないんですけど昔に遡れば色々あったと思います。そういう場合に、対処の仕方は二通りあると思いますね。平気で気がつかないふりをするのか、あるいは毅然とした態度で指摘するのかです。昔は気がつかないふりをして、平気な顔をしていることが多かったんですけど、それは正しくないなって今は思います。ただそこで泣くとか、地団太を踏むのは最悪なので、相手が嫌な思いをしないように配慮しながら、でも、「それは間違っている」とちゃんと言うべきだなと思いますね。うまくちゃんと言えたときもありますけれども、なかなか難しいです。でも、ある程

度歳をとってくると男女関係ないなと思っていました。この頃はそんなに私に嫌がらせする人もいないですし、大丈夫になったのですけれども、今もし同じような目に遭ったら、お互いに嫌な思いをしないように、「それは間違っている」とはっきり言うと思います。

**【川上】** 和泉様はいかがでしょう？

**【和泉】** そうですね。不快な状況とその対処はケースバイケースと思うんですけど、私のお勧めは、我慢するのも言い返すのも、自分だけで何とかするのは辛いところがあるので、むしろ周りに早く相談するといいと思います。上司とか同僚とか、さらに人事とかに話をするのが一番近道な感じがします。企業だとダイバーシティの問題にもとても気を遣っていて、個々の事情を考慮した色々な対処の仕方を持っているので。

富士通だと、上司だけではなくて、各職場に「職場づくり支援スタッフ」という、人事的なこと等相談相手となり支援してくれる役割の人がいて、大ごとにはしたくないけどちょっと悩んでいる程度の相談もできます。また全社的には、「ダイバーシティ&インクルージョン推進室」があって、職場の人には話しにくかったらその人にも相談できる体制になっています。何を「不快」とするかは、それぞれ受け止め方もあるので、まずは溜め込まないこと、そして話をすることで客観的に自分とか周りの状況が見えてくると「本当に理不尽だ」とか「実は誤解だった」とか色々あるので、そこは周りを巻き込むほうがいいと思います。

**【川上】** 企業ではそういう体制がしっかり作られていることが最近は多いと思うんですが、弁理士業界では、大規模な事務所ならメンター等が置かれていることもあるようですが、やはり小さい事務所ではまだまだかもしないですね。茜ヶ久保弁理士の事務所ではそういう対策はいかがですか。

**【茜ヶ久保】** そうですね。今まだそこまで女性特化ではないですけども、セクハラ、パワハラに関しては、対応する組織が設けられていて、解決する第三者的な機能はあります。ただ、完全に第三者的立場かというところ難しい部分もあるのかもしませんが、機能があるので対応ができています。

**【川上】** 最後の質問になりますが、企業側から見て、特許事務所の現状のダイバーシティ推進や男女共同参画への取り組みや知識について、何か感じられることはありますか。

**【和泉】** 私の感覚だと、女性弁理士で活躍されている方は多々いらっしゃるの、そういう意味ではダイバーシティ推進という考え方が浸透しつつあるのかなと思います。また、日本弁理士会の活動でも、先日もAIPLAの「Women in IP Law Committee」とディスカッションされていたり、ダイバーシティについて気にされて色々考えられていると感じています。一方で、特許事務所の規模等によってもずいぶん違うように思いますし、システムとしてどこまで浸透しているのか、というところは実は見えてないところもあります。

例えばリモートワークは女性にとって働きやすいと思いますが、では特許事務所がどこまでリモートワーク環境を整備されているのか、というのも見えていませんし。そういう意味では実はまだ分かってないところがありました。

**【川上】** 今井様、いかがですか？

**【今井】** そうですね。私もあまり見えてない部分が多いです。確かに女性の弁理士・弁護士の先生が活躍されているのをみても女性の働きやすさだったり女性の活躍の場はできてきていると思いますが、事務所の大きさだったり、海外のクライアントとの付き合いがどれほど密かによってもちょっと考え方が違うのかな、というのは実感としてあります。個人の、少数数の特許事務所の場合は、そこまであまりかまっていられない現状もあるんじゃないかなという気はしています。でもあまりこちら側からは全てが見えているわけではないので、推進されてるのか、意識がどれほど変わってるのかまでは正直見えません。

**【川上】** 今後の課題ということで、私たちダイバーシティ推進委員会の宿題かもしれないですね。

**【日野】** 全然（ダイバーシティ推進が）見えないってご意見を頂きました（笑）。ただ、今実体験って仰いましたが、実際弁理士とお仕事される時に、女性が出てくることは多いんですか？どこに行っても男性ばかりしか出てこなかったとか、そういうことではないんですね。

**【和泉】** そうですね。担当頂いている方に女性ももちろんいらっしゃいますし。

**【日野】** 今、弁理士全体の中で女性の割合が16パーセントしかないのですが、そうすると当たりがいいですね。

**【今井】** 確かに、どこの事務所でも、担当のお一人、お二人は割と女性の方がいらっしゃるの。

**【和泉】** もしかしたら比較的規模の大きい事務所との付き合いが多いという背景はあるかもしれないです。

**【茜ヶ久保】** 特許事務所でダイバーシティを推進していくに当たって、色々なやり方があると思うのですが、先ほどの富士通さんの「フジトラ」っていうキャッチフレーズがなかなか面白いなと思いました。富士通トランスフォーメーションから来たところなんですけれども、会社側からフジトラって言葉まで決めて発表したのか、社員側が富士通トランスフォーメーションをフジトラって略して使っているのかがといたところに興味があります。

**【和泉】** そういう「新しいことをやろう」という気概のある、役員も含めた部門横断のチームみんなでディスカッションして決めた感じですね。

**【茜ヶ久保】** 本当に「フジトラ」という言葉がなじみやすいですね。それを聞くだけでもちょっとそうしようかって気になるような感じがします。日本弁理士会も何か取り入れられそうです。「フジトラ」を真似すると我々としてよくないですが（笑）。

**【和泉】** だめです。そういうのはちゃんと商標で保護しています（笑）。

日野先生はグローバルに活躍されていて、そこから日本を見ると、ダイバーシティ推進がまだまだ遅れていると感じられたと思うのですが、他にも米国等海外で活躍される日本人の弁理士、弁護士の女性の方々に、よく「日本は遅れている」と言われるんです。海外でのご経験から、グローバルでの進んでいる仕組みとか、その中で何か日本でこれを適用するといいいとか、そういう気づきはありますか？

**【日野】** やはり先ほどちらっと申しましたけれども、文化的な側面は大きいのかなと思います。実際には、いい意味でも悪い意味でも控えめでなくてはいけないという縛りはだんだん少なくなってきていると思いますが、やはり社会全体の意識は「やろうぜ」って言ってパッと変わるものではなくて、そういうものが変わるのってやはり20年30年かかるんだなって当時思ってたんですね。でも私がアメリカに行った20年前と比べると、今は日本も全体が変わってきて、ダイバーシティ推進とも言われるようになり、追い風なので、非常にいいなと思います。アメリカと比べてここをこうしたらというのは、一つを変えてみても仕方がないので、全体の意識ですね。でも、全体の意識ってどうやって変えればいいのか、すごく難しいです。

令和3年度に当委員会で行ったアンケートにも実は、「世の中の意識を変えるべきである」というご意見もあったのですが、最初に私申し上げましたように、大学を出たときに、数が増えないことにはと思いましたが。日本はまだまだ足りないとは思いますが、それでもずっと増えてきているので、これが踊り場じゃなくて、うまく引き続き増えていくともっといいように変わるんじゃないかなと思うんです。

【川上】「数」というのは、女性の数ですか？

【日野】色々なところで活躍する女性の数ということですね。会社でも役職に就く女性が全然珍しくない状態になれば、社会全体の意識改革という意味でも有益なのかなと思います。ちょっと日本はまだ過渡期的なところがあるので。

【和泉】そうですね。無意識のバイアスってありますよね（笑）。女性の発明者比率が低いといった問題提起も聞くことがあり、確かにそうですけれど、日本の社会全体・教育自体で子どもの頃からあまり女性は理系を選ばない空気がまだあって、そこから変えるって大変だなんて思いながら話を聞いています。ただ、無意識から変えて行くのは大変だろうなって思う一方、徐々に何かムーブメントを起こして変えて行くべきなのかなという気はします。

【日野】和泉様や今井様みたいな方が頑張っておられるこのムーブメントは、社会に対する影響とか意識が少しずつ次々と変わる意味で、素晴らしいことだと思います。

【川上】今日は貴重なご意見をお聞かせ頂きまして、本当にありがとうございました。

## 「座談会を終えて」

より多様な方々が働きやすい環境の実現に向けて経営陣がリーダーシップを発揮して努力を続けておられる企業姿勢に感銘を受けました。企業と特許事務所では状況が異なるところも多いのですが、頭脳労働が主である点で働く時間と場所に融通が利かせやすい知財業界は、個人の事情に合わせた多様な働き方が可能であり、ダイバーシティの実現がしやすい環境であることに改めて気づきました。

ご多忙の中、ご協力賜りました和泉様、今井様、日本知的財産協会様にこの場を借りて御礼申し上げます。

今回の座談会の録音からの文字起こしは、視覚に障害をもつメンバーを中心として構成された合同会社ブラインドライターズ (<https://blindwriters.co.jp/>) に委託しました。

(ダイバーシティ推進委員会)



(原稿受領 2022.3.18)