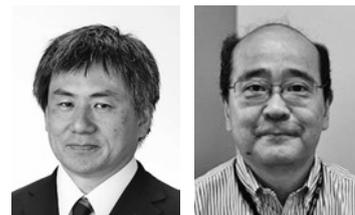


知的財産業務に携わる 女性の割合と各種平均からの ギャップ解消に向けて



前 特許庁審査第四部長 大森 伸一
特許庁総務部知的財産研究官 松下 達也

要 約

日本は国際的にみてジェンダー平等の観点から立ち後れていることから、政府においても男女共同参画実現や女性活躍推進に向け様々な取り組みを進めている。本稿では、知的財産分野（知的財産の創造・保護・活用）に従事する人材に関する女性割合を、諸外国や関係分野との比較も交えつつ確認した上で、女性活躍の主要な指標の一つとなる女性割合を上昇させギャップを解消するための課題や方策などについて検討した。とりあげた知的財産分野の職種のいずれをみても、現在入手できたデータにおいては、女性割合が30%を超えていないことが確認された。そのため、一層の女性割合の増加に向け、まずは、知的財産関係者が連携協力して、継続的な実態の把握に努めることが必要であるとともに、女性発明家・企業の知的財産部員・弁理士など知的財産分野の女性活躍事例集を作成するなど知的財産分野の業務の魅力を発信することの重要性などについて指摘する。

目次

1. はじめに
2. 知的財産分野における女性人材の割合
 2. 1 創造分野
 2. 2 保護分野
 2. 3 活用分野
 2. 4 小括
3. 女性割合からみた課題の検討
 3. 1 創造分野（研究者と発明者）
 3. 2 保護分野（弁理士・企業の知的財産部員など）
 3. 3 活用分野（女性起業家）
4. 今後の女性活躍の推進に向けて
 4. 1 知的財産分野の女性活躍事例集の作成
 4. 2 継続的な実態把握
 4. 3 関係者間での協力
5. おわりに

1. はじめに

世界経済フォーラム（WWF）の Global Gender Gap Report 2022 によれば、我が国のジェンダー・ギャップ指数は、146ヶ国中116位となっているなど、ジェンダー平等の分野で国際水準から立ち遅れていることはよく知られている。日本政府においては、ジェンダー問題に関し、以前より、男女共同参画社会実現や女性活躍推進の視点から、1999年施行の男女共同参画社会基本法及び2016年施行の女性活躍推進法といった法的枠組みの整備や、毎年度女性版骨太方針（女性活躍・男女共同参画の重点方針）をとりまとめるといった取り組みを進めている。その

ような活動は、科学技術分野においては、ジェンダード・イノベーション（科学や技術に性差の視点を取り込むことによって創出されるイノベーション）⁽¹⁾にもつながるとされるなど、イノベーションを通じた産業競争力強化の視点からも注目される。

知的財産の世界に目をむけると、世界知的所有権機関（WIPO）では加盟国に向けた情報提供や事務局内部での女性活躍に関連する先駆的な活動がなされている⁽²⁾ほか、米国特許商標庁（USPTO）では2019年及び2020年に米国特許における女性発明家に関する報告書（以下「USPTO レポート」という。）を公表するなどの取り組み⁽³⁾が行われている。例えば、WIPOが公表した研究では日本の女性発明家の関与する特許出願の割合は、国際的にみても低位であり他国に比べて改善の状況も遅れているとの結果⁽⁴⁾があり、また、PCT Yearly Review 2022（以下「WIPO レポート」という。）⁽⁵⁾では日本の女性発明家割合は19位となっているなど、知的財産分野でもジェンダー間のギャップが存在する。

そのような状況の下、近年、日本弁理士会や日本知的財産協会においては、ジェンダーを含むダイバーシティのテーマを発行誌の中で取り上げるなど、日本の知的財産関係者においてもジェンダー・ギャップへの関心が急速に高まっているように見受けられる。

本稿では、海外の調査で主に取り扱われている女性発明者を含め、日本の知的財産分野の業務に携わる女性活躍の推進に向けた現状を確認し、今後のあり方を検討することを通じ、我が国の社会課題解決に向けたイノベーション推進に寄与することを目的とするものである。なお、本稿の内容及び意見などは、筆者の個人的な理解に基づくものであり、所属する組織の見解との関連性はない。

2. 知的財産分野における女性人材の割合

本稿では、知的財産分野の人材を、知的財産の創造・保護・活用という、いわゆる知的創造サイクルに従事する人材と定義した。最初に、各々の分野の代表的な人材をとりあげ日本の状況（女性割合）を整理する。

なお、以下にとりあげた以外にも、大学や公的機関の知的財産関係者、コンテンツ制作者などの著作権関係者をはじめ重要な役割を担っている人材は多く、また、例示している人材でも創造・保護などの分野横断的に活躍されているケースもあるが、ここでは全体的な現状に関するイメージを提供することが主目的であるため、整理に不十分な点がある点ご理解願いたい。

2.1 創造分野

知的財産の創造分野の人材として、研究者及び発明家を取りあげる。産業財産権関係では、女性デザイナーなど意匠の創作者もここに分類されるが、有効なデータを発見できなかった。なお、デザイン分野は大学の学部在籍者数などから推察すると理工系分野に比して高い女性割合となろう。

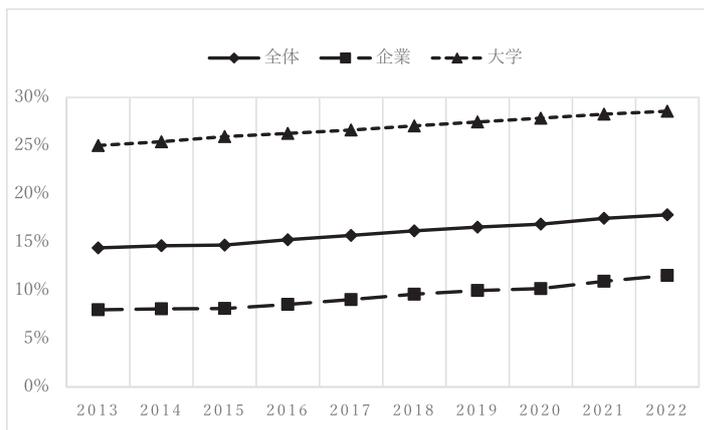
(1) 女性研究者

研究者については、総務省の科学技術研究調査が経年的なデータを公表しており、それによると2022年3月31日時点の女性研究者割合は約18%となっている⁽⁶⁾。本データを用いて、過去10年間の推移をみてみると、女性割合が徐々に増加傾向であることがわかる（図1参照）。しかし、日本は、「OECD諸国の中で群を抜いて低い」⁽⁷⁾。

また、特許出願との関係が特に深いと思われる企業の研究者に限定すると、女性割合は約12%と特に低くなっているのが実情である。

(2) 女性発明家

国際的なデータをみると、発明者の実数ではなく、「少なくとも1名の女性が発明者として参加している特許出願または特許権の割合」をもって、女性発明家の割合の指標とされていることも多い。その点も含め、日本の実態については、以下の3つの調査結果を発見した。①（1.で言及した）PCT出願を分析した「WIPOレポート」、②国内の製造業の現存特許を分析した「日本政策投資銀行調査」⁽⁸⁾、③研究者へのアンケートを活用したRIETI研究



(出典) 総務省科学技術研究調査から算定

図1 女性研究者割合の推移 (組織別)

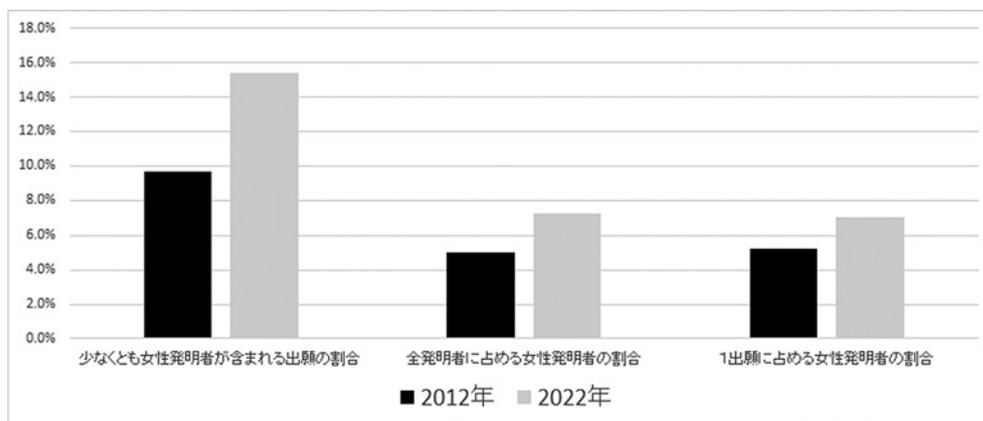
者調査⁽⁹⁾である。

その結果をみると、女性発明者の割合は、①では約10%、③は約2%、少なくとも1名の女性が関与した出願の割合は、①では約22%、②では約8%となっており、分析の対象とした出願又は権利(期間など)、調査方法(特許出願公開情報の分析、アンケートなど)の相違により、結果にバラツキが生じている。

なお、米国における少なくとも1名の女性が関与する特許の女性割合の実態も、WIPO調査では約37%、USPTOレポート(2020)では約21%となっており、女性割合に関しては調査毎に一定の差異がみられる。

また、EPO/USPTOへの出願を分析したELSEVIR社調査⁽¹⁰⁾では、日本の女性発明者の平均特許出願数は男性より少なく男性が女性の1.5倍となっており、これは調査対象国の中央値である1.2より格差が大きく、調査対象国中では最もギャップが大きい国であるとの結果もある。

以上も参考としつつ、昨年2022年に日本で公開された特許をサンプル調査⁽¹¹⁾したところ、少なくとも1名の女性が発明者として参加している特許は、約16%、全発明者に占める女性の割合は約7%、1出願あたりの女性発明者の貢献度合いは約7%であった。10年前である2012年に公開された特許を同様の手法でサンプル調査したところ、少なくとも1名の女性が発明者として参加している特許は、約10%、発明者に占める女性の割合は約5%、1出願あたりの女性の発明者の貢献度合いは約5%であった。これらのサンプル調査(図2参照)から、一つの発明に関して、少なくとも女性1名は参加しているケースは、10年前に比べて約7%弱伸びているが、発明者に占める女性の割合は約5%から約2%の伸びであり、依然として発明者に占める女性の割合は、欧米に比べても非常に少なく、また10年前に比べてもその伸びも低いことが明らかとなった。



(出典) 出願公開された特許情報から算定

図2 女性発明者に関する割合の変化

2. 2 保護分野

知的財産の保護分野の人材として、本稿では、弁理士・民間企業の知的財産部員・特許庁職員をとりあげた。

(1) 弁理士

弁理士の女性割合は、約 16%となっている。日本弁理士会では 2021 年度にダイバーシティ委員会を設置した他、2023 年 1 月にはダイバーシティ&インクルージョン推進宣言を行うなどダイバーシティ推進への取り組みを強化している。その活動の一環としてのアンケート調査結果も公表されている⁽¹²⁾。その中では、事務所においては、女性割合が 16%以上であるケースが約 46%、次いで 3%未満であるケースが約 33%と、その女性割合が大きく二分化される結果となっている。また、同調査では、弁理士として働く上で男女間での待遇差があると思うかについての項目があるが、男性回答者の 11%、女性回答者の 33%が、差があると答えている点も注目される。

次に、最近の動向を把握する上で、2022 年の弁理士試験の合格者についてみると、女性割合は約 33%となっている。それ以前の 5 年間の割合が約 25~27%となっていることに比べると 2022 年に比較的大きな変化がみられるため、今後数年の結果をみて動向を判断する必要はあろう。なお、他の国家資格の試験合格者の女性割合は、司法試験約 28%、公認会計士約 22%である⁽¹³⁾。弁理士試験が理工系の受験者の多い試験であることや女性研究者比率は約 18%という点であることも含めて考えると、土業の分野に属する弁理士の女性合格者割合は同等以上の水準を保っているとの見方もできよう。

(2) 民間企業の知的財産部員

民間企業の知的財産部員の女性割合に関する情報としては、富士通約 36%、サントリー約半数といったものがあり⁽¹⁴⁾、比較的高い印象を受ける。しかし、多くの企業知的財産部の女性割合を示す公表された有効なデータは存しないようである。なお、民間企業の就業者に占める女性割合は約 45%であり⁽¹⁵⁾、知的財産部の女性割合を評価する際には一つの目安となり得る。

また、2012 年度に、日本知的財産協会で、知的財産部の業務を 8 部門に分類し女性の参加割合を調査⁽¹⁶⁾にした結果がある。その時点では「調査」、「企画・戦略」、「マネジメント」の 3 部門での女性知的財産部員が関与していない企業が半数以上であるとの結果となっている。この調査からは、全体としてみると知的財産部の女性割合は高くないことがうかがわれ、女性の担当業務としてはアシスタント業務を中心に活動しているとの実態となっていたことが推察される。

(3) 特許庁職員

公表されているデータとしては、特許庁職員を含む経済産業省職員全体のデータ⁽¹⁷⁾があり、2021 年度に在職する女性職員の割合は約 26%である。

また、最近の女性の採用割合をみると約 38%であり、在職者の女性割合と比べると高くなっている。その中で、総合職技術系区分の合格者が採用される特許審査官に関しては、当該区分の国家公務員全体の女性採用割合である約 25%⁽¹⁸⁾であるが、特許審査官には約 1/3 の割合で女性が採用されており、その点では平均割合を超えている。

2. 3 活用分野

活用分野としてどのような人材をとりあげるべきかについては様々な考え方もできるが、ここでは、現在日本政府の重要施策として特許庁においても支援を強化しているスタートアップの女性起業家、及び知的財産活用に関する様々な契約面での支援に加え保護分野でも重要な役割を果たしている弁護士をとりあげた。

(1) 女性起業家

女性起業家の割合（開業者に占める女性割合）は、現在約 25%であり、上昇傾向にある⁽¹⁹⁾。女性の開業分野としては、サービス分野が約 40%を占めている。本調査の対象の開業者に関しては、商標権の活用は重要であるも

の、特許権との関係は薄いことが推察される。なお、特許庁で実施している産業財産権を活用したスタートアップを支援する IPAS (IP Acceleration program for Startups) に、2022 年度採択されたスタートアップにおける女性経営者の割合をみると 20% 以下である。

その他の参考値としては、知的財産の活用を含む会社の経営方針への関与が高いと思われる女性社長割合や女性役員割合も考えられるが、両者とも約 8% となっており極めて低いのが現状である⁽²⁰⁾。

(2) 女性弁護士

女性弁護士全体の比率は、約 20% となっている⁽²¹⁾。そのうち、どの程度の弁護士が知的財産分野で活躍しているかについては不明ではあるが、知的財産を取り扱っている弁護士知財ネットの HP をみると、所属の女性弁護士割合は発見できなかったが、主要役員の中では約 30% を占めている。

2. 4 小括

上記で紹介した女性割合のうち代表的なものをまとめると、図 3 となる。いずれもクリティカル・マスとされる 30% (集団構成比率のうち 30% を超えると意思決定に影響をもつようになるとの理論に基づく数値) を下回っており、知的財産分野全体をみても女性割合が低いことを示している。他方で、知的財産管理技能検定の受験者⁽²²⁾の男女比をみると、平均年齢の低い受験者の多い 2 級・3 級では、概ね 40% を超えており (2022 年実施分)、今後知的財産分野の女性割合の向上が期待される。

いずれにせよ、全ての分野での最終目標は、男女の割合が 50% 程度となることであろう。その点、WIPO の研究⁽²³⁾では、世界的に女性発明家が関与する PCT 出願のジェンダーバランスが均衡するのは 2080 年頃となるものと予測している。

国際的に遅れている日本においては、均衡以前の短中期的な時点での目標となる指標を設定しその実現を目指すことも重要であると考えられる。しかし、各職種や技術分野などにより事情は異なることから、職種別や企業別に自主的に目標設定することが望まれる。その際、少なくとも、クリティカル・マスとされる 30% や、理工系分野がメインとなる職種の指標の場合には女性研究者比率や理工系学生の女性割合 (理学約 28%、工学約 16% など)⁽²⁴⁾ を上回る目標とすることは必須となる。

3. 女性割合からみた課題の検討

女性割合はジェンダー平等実現に向けた一要素にすぎないものではあるが、最初のステップとして、知的財産分野での女性割合を増やすための主な課題を創造・保護・活用の分野に検討する。

3. 1 創造分野 (研究者と発明者)

知的財産を創出する役割としてイノベーションの核となる女性研究者及び女性発明者については、「全体数を増加させること (= 女性割合を高めること)」と「研究者と発明者間の女性割合のギャップを生じさせないこと (=

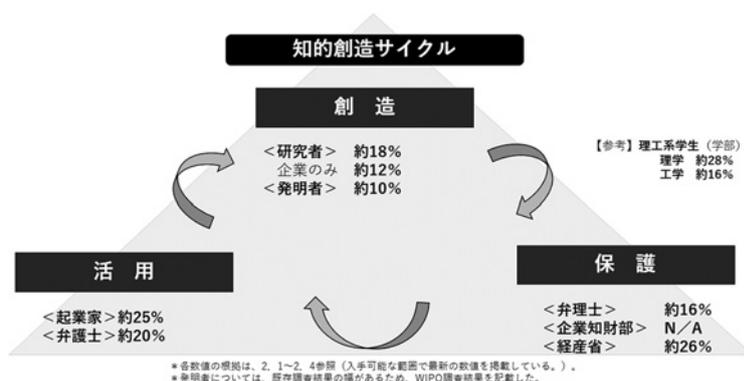


図 3 知的財産関係者における女性割合の現状

発明者について固有のジェンダー・ギャップ要因があればこれを改善すること)」が重要な課題と考える。

前者については、既に述べたとおり、女性研究者及び女性発明者とも低い割合となっている。その増加に向けては、いずれも理工系に進学する女性を増やすことが不可欠となる。その中でも、企業の女性研究者割合が特に低いことから、その業務の魅力を発信することが必要であると考ええる。

また、後者のギャップが存在するか否かについては、2021年の数値である「女性研究者割合約18%（企業のみ女性研究者割合約12%）」と、WIPO調査の「女性発明者割合約10%」を比較すると、発明者固有のギャップの存在もうかがわれる。他方で、「女性発明者が関与する特許の割合約22%」との比較ではギャップは存しない結果といえる。あわせて、理工系分野では専門分野毎に女性の割合が異なりこれが業種別にも影響を及ぼし得ることから、業種別にみたギャップがあるか否かについて、可能な範囲で、「総務省の女性研究者割合（2017）」と「日本政策投資銀行の女性発明者割合（2016）」を用いて比較した限りでは、大きなギャップの存在は確認できなかった（図4）。

上記のとおり、日本の現在のデータでは研究者と発明者間のギャップが存するか否かについては不明な点もあるが、USPTOレポート（2019）では、科学技術職の女性割合が約29%であることに比して、特許発明者では約12%となっており、両者間にギャップが生じているとの例もある。その要因としては研究資金確保やソーシャルネットワーク不足の課題に言及されている。

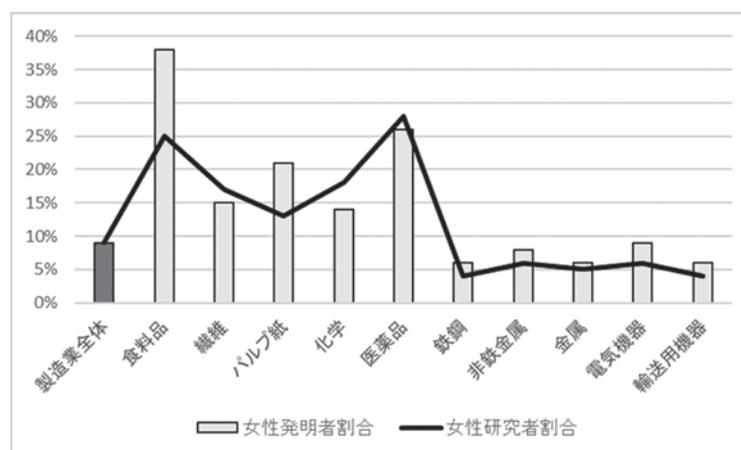
日本においては、まずは、特許出願又は権利における女性割合や女性発明者1人あたりの出願数などの最近のデータを分析した上で、ギャップの存在の有無を確認するとともに、存在する場合には女性発明者固有の課題の抽出やその対応策を検討することも必要となろう。

3. 2 保護分野（弁理士・企業の知的財産部員など）

知的財産保護に関する業務として例示した職種の役割は一律ではないものの、企業等組織内の他部門と比較して、専門性を有し、時間の融通が利きやすく、テレワークも活用しやすいなどライフステージイベントへの対応がしやすいとの共通点があるとの話も聞く。また、発明者や研究者と同様に、理工系女子学生の少なさが女性割合に影響を及ぼしているものの、商標などの分野では文系からの参入も可能であることから、女性割合を増加させるための選択肢は拡大する。実際、社内全体の女性人員割合や幹部割合より知的財産部門の割合が高い企業もある⁽²⁵⁾。

以上も踏まえ、知的財産保護分野への女性参入を促進する必要がある。女性の参入が進んでいない要因の一つとしては、女性の職業としてのメリットが十分周知されていないことが推察される。前述の日本弁理士会のアンケートにおいても、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としての回答が最も多かったカテゴリーが「対外的な活動の実施」であったことも同様の認識を示すものといえよう。

そのため、まずは女性にとっての知財保護分野の業務のメリットについて、対外的な発信を強化する必要があ



(出典) 総務省科学技術研究調査（2017）及び日本政策投資銀行調査（2016）から作成

図4 女性の発明者と研究者の割合の比較（業種別）

る。発信に際しては、1) 特に若年の女性の職業選択時に、知的財産保護業務での活躍が、現在のみならず将来の選択肢ともなり得るとの認識を高めること、2) 知的財産保護分野の人材と物理的に身近に接する機会の少ない地方に向けた活動を行うこと、が重要となるものと考ええる。

3. 3 活用分野（女性起業家）

政府は2022年度をスタートアップ創出元年とし、2022年12月にはスタートアップ育成5か年計画を発表した。その中には、知的財産戦略への言及はあるものの、全体を通じジェンダー平等の課題は盛り込まれていない。これは、知的財産を活用したビジネスに取り組む起業家を増やすことは、日本ではジェンダーを問わない共通の課題となっている段階ともいえよう。

現時点では、起業家が女性キャリアの選択肢の一つであるとの意識を高めるとともに、起業家を目指す者に対しては早期の段階から知的財産の活用を実現可能とするための施策が重要である。そのために、知的財産分野でできることとしては、各種のイベントに知的財産を活用している女性起業家を積極的に登壇させることで、イベント参加者など若い世代に対し知的財産を活用した起業意識を高めていくことがまずは重要である。これらを通じ起業を目指す女性に対しては、知的財産面からの各種支援策につなげていくといった一連の流れを強化する必要がある。

なお、諸外国をみると、知的財産庁であるUSPTOが、女性起業家に向けて、継続的に、シンポジウム（Women's Entrepreneurship Symposium）などの活動を実施している例もある。

4. 今後の女性活躍の推進に向けて

以上も踏まえ、知的財産分野での女性活躍推進に向けて、日本における当面の具体的な活動案として3点を提案する。ジェンダー平等に関する日本の状況を踏まえれば、まずは知的財産分野での女性の数や割合を増やすことを中心に、同時にできる限り男女間での公平性を高めることを基本として取り組んではどうかと考える。

なお、研究者、発明家や知的財産保護人材の少なさは、そもそも理工系を選択する女性が少ないことに起因している面が多く、これを増加させるといった点は不可欠である⁽²⁶⁾。この点は、政府でも内閣府や文部科学省を中心に、理工チャレンジ（リコチャレ）や（科学技術振興機構による）女子中高生の進路選択支援などの施策が講じられており、その中に知的財産分野の業務を一層とりあげてもらうことも重要となる。

ここでは、知的財産関係者でできること、及びやるべきと考えることを中心に記載する。

4. 1 知的財産分野の女性活躍事例集の作成

キャリア選択前の段階で若年女性に向け知的財産関連人材に関するPRを行うことが重要なことは前述のとおりである。そのためには、PRコンテンツの整備と、効果的なPR手法の両面からの検討が必要となる。ロールモデルとなる女性の事例を提供するPRコンテンツの例としては、中高生向け理工チャレンジのサイト⁽²⁷⁾などがあり、先輩からのメッセージが掲載されている。若干の知的財産関連人材の掲載例もあるが、その発見は困難ではある。なお、特許庁庁舎の1Fに展示されている10大発明家やノーベル賞受賞者には、残念ながら女性発明者は含まれていない。

そのため、まずは、PRコンテンツとして、女性に特化した知的財産関連人材の事例集作成を行ってはどうかと考える。事例集の中で取り上げる人材としては、「女性発明家の手がけた大ヒット商品、若手女性発明家の商品」、「民間企業知的財産部や弁理士などのロールモデル事例（若手／中堅／幹部）」、「知的財産を活用してビジネスを行っている女性起業家」などが候補となり得る。若年層が身近に感じることができるとする若手の事例から、中堅や幹部など中長期的キャリアプラン作りの参考となる内容を意識した事例集とすることも一案である。

また、PR活動のターゲットを明確にした上で作成し活用することが重要となるが、女性知的財産関連人材の絶対数を増やすことへの貢献を重視する場合には、(3.2で述べたとおり)「若年層」や「地域」を意識したPR資料とすべきであろう。なお、PR手法としては、まずは、作成されたPR資料を活用し、掲載された関係者を登壇させるなどのイベントを行うことや、教育機関との連携を図ることが検討課題となる。

4. 2 継続的な実態把握

女性割合のみならずジェンダー平等に向けた取り組みを進める上で、まずは、実態や課題をしっかりと把握した上で対策を講じ、その改善状況を継続的に把握することが必要であることはいうまでもない。また、PR 活動を行う上でも必要な情報でもある。

現在、女性発明家や企業知的財産部の女性割合など十分に実態が把握できていない分野もあるため、その実態把握に向けた取り組みを検討する必要がある。その際、継続的に把握可能な統計調査や分析手法の確立のみならず、知的財産分野での自主的な情報開示が進んでいくことも重要である。ジェンダー平等は、SDGs の Goal の一つ（第5目標）でもあることから、知的財産分野でも、企業など組織による自主的な情報開示が進んでいくことが期待される。

なお、USPTO レポート（2019, 2020）には、企業ランキングや地域別の状況などが公表されているが、これは企業間や地域間の競争意識を高めることも意識しているのではないかと推察される。しかし、日本の知的財産分野において企業の自主的な取り組みを促すためには、ランキング形式よりは、「女性が輝く先進企業」や「なでしこ銘柄」のように女性活躍に積極的に取り組む企業などへのインセンティブを付与する手法⁽²⁰⁾、例えば、1) 知的財産分野で積極的に取り組んでいる企業活動の好事例を上記4.1で言及した事例集の中で情報発信することや、2) 知的財産分野での表彰制度などの導入を検討することが、知的財産関係者全体の意識改革や各主体における活動レベル向上にも寄与することもでき、望ましい方向性ではないかと考える。

4. 3 関係者間での協力

上記に提案した取り組みは、産学官の関係者間で連携・協力することが望ましい。これにより、各主体においては活動の質を高め活動のバリエーションを増やすことができるとともに、教育機関を含む各主体の有するツールを活かしてPR 活動を行うことができ、様々な相乗効果が期待できる。また、若者が主たるターゲットとなることを踏まえると、若手の知的財産関係者を含む多くの方々から、様々な新しいアイデアを募集し取り入れられるような仕組みづくりも重要となる。

中でも、保護分野の人材は、知的財産業務に特化した関係者のみで構成されることから、ここが核となって取り組むことが重要であり、また現実的な進め方でもあろう。女性割合のみならず知的財産分野でのジェンダー平等の課題を把握し改善するため、まずは、保護分野での協力・連携の枠組みを構築してはどうかと考える。

5. おわりに

以上知的財産分野における女性の割合の向上に焦点をあてて、現状の確認と、今後の検討の方向性について述べた。

ここで、忘れてはならないのは、知的財産に関する活動に誰もがハードルを感じることなく、参加できることを後押しすることが大事であるということではないかと思われる。なんらかのハンディキャップや社会的バイアス等により、能力の発揮が抑圧傾向にあることを解消することが重要である。これは必ずしも今回焦点をあてた女性に限ったことではなく、例えば、都市圏以外の中小企業なども、知的財産活動へのより積極的な参加へのサポートが望まれている。特許庁のミッションは、『「知」が尊重され、一人ひとりが創造力を発揮したくなる社会を実現する』であり、一人ひとりをよく認識し、サポートしていく必要を感じる場所である。その結果として、イノベーションが促進され、世の中が良くなっていくことを期待している。

最後に、米国のジェンダー平等に関する多岐にわたる情報をご提供頂き、本論文執筆のきっかけを作って頂いた泉卓也弁理士には、大変感謝する。

(参考文献など)

(1) ジェンダー・イノベーションの定義については、様々な研究もあるが、ここでは、女性活躍・男女共同参画重点方針2022（女性版骨太の方針2002）の記述を引用した。

- (2) 高木善幸、ダイバーシティと知財～WIPO での取り組み～、知財管理、Vol72. No.6, pp667-677 (2022)
- (3) USPTO のレポートに関する本文中の記述は以下のいずれかを参照している。
 - ・ Progress and Potential: A profile of women inventors on U.S. patents (2019)
<https://www.uspto.gov/sites/default/files/documents/Progress-and-Potential-2019.pdf>
 - ・ Progress and Potential: 2020 update on U.S. women inventor-patentees (2020)
<https://www.uspto.gov/sites/default/files/documents/OCE-DH-Progress-Potential-2020.pdf>
- (4) Gema Lax Martinez/Julio Raffo/Kaori Saito, Economic Research Working Paper No.33, WIPO (2016)
https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo_pub_econstat_wp_33.pdf
2011-2015 の PCT 出願の調査 (1995-1999 との比較を含む。) 結果などが掲載 (pp.9-10)。
- (5) WIPO, PCT Yearly Review 2022, pp.36
<https://www.wipo.int/edocs/pubdocs/en/wipo-pub-901-2022-en-patent-cooperation-treaty-yearly-review-2022.pdf>
- (6) 総務省科学技術研究調査結果 (実数ベース) から算出
- (7) 男女共同参画白書令和 4 年版 pp.146
- (8) 餅友佳里、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～、日本政策投資銀行、今月のトピックス No.257-1, (2016)
<https://www.dbj.jp/upload/docs/257.pdf>
2016 年 3 月時点で有効な国内特許の分析結果 (製造業約 400 社、約 100 万件)。
- (9) John P. WALSH/NAGAOKA Sadao, Who Invents?: Evidence from the Japan-U.S. inventor Survey, RIETI Discussion Paper Series 09-E-034, pp.9-10 (2009)
<https://www.rieti.go.jp/jp/publications/dp/09e034.pdf>
3600 名超の日本の発明者に向けたアンケート調査からの結果。
- (10) 石崎悠里、The Researcher Journey Through a Gender Lens <日本に焦点を当てた要約版>、ELSEVIER, pp10 (2020)
https://www.elsevier.com/_data/assets/pdf_file/0017/1084022/Gender-2020-Japan-Japanese-version.pdf
2012-16 の USPTO 及び EPO の特許出願リストの分析。
- (11) 2012 年及び 2022 年に公開された特許出願 (国際出願が国内にはいつてきたものを除く)、各々約 26 万件、19 万件について、200 で割り切れる公開番号約 1300 件、950 件に関して、女性発明者の関与の割合を確認した結果 (出願人が海外の出願は除外)。
また、「1 出願あたりの女性の発明者の貢献度合い」は、出願毎に女性発明者の割合を算出し、その合計値を調査対象の出願総数で除した数値。
- (12) 日野真美・池上美穂・河合利恵・関口嗣敏子、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、Vol.75 No.6, pp.5-26 (2022)
- (13) 男女共同参画白書令和 4 年版 pp.113 及び公認会計士・監査審査会資料
(https://www.fsa.go.jp/cpaaob/kouninkaikeishi-shiken/ronbungoukaku_r04/03.pdf) 参照。
- (14) 令和 3 年度ダイバーシティ推進委員会、座談会「知財業界におけるダイバーシティ推進」、パテント、Vol.75 No.6, pp.27-38 (2022)
- (15) 男女共同参画白書令和 4 年版 pp.122
- (16) 知的財産マネジメント第 2 委員会第 4 小委員会、知財部門におけるダイバーシティ化 (多様な人材) の有効活用に関する研究、知財管理、Vol.63 No.8, pp.1273-1290 (2013)
- (17) 経済産業省における女性の職業選択に資する情報の公表及び特定事業主行動計画に基づく取組の実施状況 (令和 4 年 7 月)
https://www.meti.go.jp/intro/data/pdf/202207_01.pdf
- (18) 男女共同参画白書令和 4 年版 pp.114
- (19) 日本政策金融公庫総合研究所の「2022 年度新規開業実態調査」及び「女性による新規開業の特徴」を参照した。
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kaigy_221130_1.pdf
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/kaigyosp_221214_1.pdf
- (20) 女性社長比率については、帝国データバンクの全国「女性社長」分析調査 (2022)
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p221108.pdf>
を、女性役員比率については男女共同参画白書令和 4 年版 (pp.122) を参照。
- (21) 日本弁護士連合会の 2023.1.1 現在の会員数より算出。
https://www.nichibenren.or.jp/jfba_info/membership/about.html
- (22) 知的財産管理技能検定に関しては、知的財産管理技能士の男女比率は不明だが、受験者については、知的財産教育協会の HP に男女比率が掲載されている。
https://www.kentei-info-ip-edu.org/exam_kekka.html

(23)前掲4) pp.21

(24)文部科学省の学校基本調査令和4年版の高等教育機関(大学・大学院)の関係学科別学生数のデータから算定。

(25)和泉恭子、富士通におけるダイバーシティ&インクルージョンの取り組み～知財部門での女性の活躍について～、知財管理、Vol.72 No.6, pp.686-693 (2022)

(26)科学・学術分野の男女共同参画の実現には、「進路選択に連なる初中等教育段階の教育に注目する必要がある。」との指摘がある。河野銀子、科学技術とジェンダー～学校教育への注目、学術の動向、第26巻7号、pp.10-16 (2021)

(27)内閣府男女共同参画局、理工チャレンジ(リコチャレ)

<https://www.gender.go.jp/c-challenge/senpai/index.html>

政府以外にも、日刊工業新聞社の「リケジヨ neo」のように女性研究者の紹介記事を連載している例もある。

(28)内閣府男女共同参画局、「女性が輝く先進企業表彰」

<https://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/hyosyo.html>

経済産業省と東京証券取引所、「なでしこ銘柄」

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/nadeshiko.html>

(脚注全ての HP 参照日：2023年2月20日)

以上

(原稿受領 2023.2.27)