

特集《知財で活躍する女性》

特許庁におけるワークライフバランス

～母となっても働きやすい職場について～

特許庁特許審査第四部インターフェイス審査官 永野 志保

要 約

日本で出産等を機に退職する女性の割合は、外国のそれよりも極端に多い傾向にあります⁽¹⁾。私の職場外の友人で仕事を辞めて専業主婦になった人も少なくありません。仕事よりも育児を優先せざるを得なかった何らかの理由があったからです。

一方、特許庁では出産を理由として退職する女性はほとんどいません。調査会社の統計によると、特許庁は「働きがいのある企業ランキング2015（業界別：官公庁・非営利・大学）」で総合評価2位となりましたが、男性だけでなく女性の支持も得られなければそこまで高い数字にはならなかったと考えられます。

それでは、特許庁がそこまで職員から高く評価されるのは何故でしょうか。本稿では、特許庁のワークライフバランスに関する取組や、女性職員の経験談をとおして、その理由を明らかにしていきたいと思います。

目次

1. はじめに
2. ワークライフバランスに関する政府の取組
 2. 1. 内閣人事局の指針
 2. 2. ワークライフバランスに関する経済産業省及び特許庁の取組
3. 特許庁で活躍する女性たち
 3. 1. 中村敬子さんの場合～官補時代に出産、併任出向で幅広い行政業務経験～
 3. 2. 西田聡子さんの場合～弁理士資格取得後、復帰後はトレンド技術を審査～
4. 特許庁と私 ～この12年間を振り返って～
5. 母となっても働きやすい職場とは
6. さいごに

1. はじめに

「仕事復帰して大変？仕事の他にどうやって育児家事をこなすの？」育休明けに、よく近所のママ友達からそういう質問を受けました。

育休を取った人にしか分からないかもしれませんが、育休中は生活のゆとりがありません。まず疲れても休めない。食事（ミルク）や遊び、昼寝のペースは全て子供主導。1つの命を預かっている状態で責任は重大、子供が起きている間は危険回避のため子供から目が離せず、子供が寝ている間に洗濯・掃除・食事の準備等をこなす。1日はあつという間に過ぎます。そんな生活から、さらに仕事なんてパンクしそう！とい

うママ友達の気持ちはよく分かります。仕事復帰を待たず仕事を辞めようか迷う方もいましたし、実際に退職して専業主婦になった知り合いもいます。理由は人それぞれで、条件の良い保育園に入れられなかったから、2人目を考えているから、出産前のように夜遅くまで仕事できないから、等ですが、いずれにせよ何らかの理由で仕事よりも育児を優先せざるを得なかったのです。

一方、特許庁では出産後に仕事を辞める人はほとんどいません。それどころか、出産後さらに大きな飛躍を遂げる方もいます。特許庁が、「働きがいのある企業ランキング2015（業界別：官公庁・非営利・大学）」で総合評価2位に輝いたのも、そのようなところに理由があると思われます。男性だけでなく女性もやりがいがあると思わなければそこまで高い支持は得られなかったでしょう。

それでは、特許庁のどんな点が職員の評価に反映されているのでしょうか。どのような取組がなされ、どんな女性たちが活躍しているのでしょうか。本稿ではその謎を解き明かしていきたいと思います。

その手がかりとして、まず政府や特許庁のワークライフバランスに関する指針を明らかにします。そして、出産後も仕事で活躍する女性たちの例と私の経験についてご紹介し、最後に、「母となっても働きやすい職場とはどんな職場か」について考察したいと思います。

2. ワークライフバランスに関する政府の取組

2. 1. 内閣人事局の指針

安倍政権は、成長戦略で「人材の活躍強化」を柱の一つに掲げ、若者・高齢者・女性の活躍推進を強化するための具体策を決定・実行しています。その一つとして、内閣人事局は、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針⁽²⁾」(以下「取組指針」)(図1)を公表し、男女共同参画社会を実現するために、3つの改革、(1)働き方改革、(2)育児・介護等と両立して活躍できるための改革、(3)女性の活躍推進のための改革を掲げ、大臣等の指導の下全省的な推進体制を整備する旨規定しました。特に、「育児・介護等と両立して活躍できるための改革」の項目では、女

性が子育てと仕事を両立できるよう、庁内保育所を充実させ、子育て職員の代替職員を柔軟に配置できるよう定員上の措置を含めた配慮を行い、テレワークを推進する、等の方策を提案しています。さらに、男性職員についても、男性の育児休業取得目標(13%)に加え、配偶者出産休暇及び育児参加のための休暇を合計5日以上取得促進する等、かなり踏み込んだ内容になっています。

2. 2. ワークライフバランスに関する経済産業省及び特許庁の取組

上記取組方針を受け、経済産業省大臣及び特許庁長官等は「経済産業省女性職員活躍とワークライフバラ

女性職員の活躍・ワークライフバランス推進のための3つの改革と9つの取組
 ～「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」(平成26年10月17日策定)～

女性職員の活躍は、「女性が輝く社会」、「男女共同参画社会」を実現し、人材の多様性を活かして政策の質や行政サービスを向上させるという総合的な視点から推進する。
 このため、男女全ての職員の「働き方改革」によるワークライフバランス(WLB)の実現が不可欠。各府省の大臣、事務次官等のリーダーシップの下、以下の「3つの改革と9つの取組」を強力に進める。

<p style="text-align: center;">働き方改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ○意識の改革 <ul style="list-style-type: none"> ・大臣、事務次官等から明確なメッセージを継続的に発信。 ・集中取組期間としてWLB推進強化月間(7・8月)を設定。 ・WLB実現の取組を人事評価に反映。 ○職場における仕事改革 <ul style="list-style-type: none"> ・職場レベルで超過勤務や業務処理状況の現状把握を行った上で改革を進め、WLBの取組が優良な職場を表彰。 ・法令、国会及び予算等業務の効率化と各省協議ルールの厳格化を徹底。 ○働く時間と場所の柔軟化 <ul style="list-style-type: none"> ・テレワークを本格的に活用。 ・フレックスタイム制の検討。 	<p style="text-align: center;">女性の活躍推進のための改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ○女性の採用の拡大 <ul style="list-style-type: none"> ・国家公務員採用試験に關し、女性の合格者の増加に向けた広報活動の強化の見直し。 ・女性の中途採用と中途退職した女性の採用の推進。 ○女性の登用目標達成に向けた計画的育成 <ul style="list-style-type: none"> ・府省ごとに女性の登用目標を立て、達成に向けて計画的に育成。 ・従来の慣行にとらわれず、女性が活躍する職域を拡大。 ・出産・育児等を考慮して重要なポストの経験時期を前後させるなど、人事管理を柔軟化する。とともに、転勤の可否等が登用の支障とならないよう配慮。 ・従来の意識や慣行から脱却するよう管理職員の意識を改革。 ○女性のキャリア形成支援、意欲の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・若手女性職員のキャリア形成支援研修を実施するとともに、若手のうちに多様な経験を付与。 ・ロールモデルとなる人材の育成・メンター制度の導入や人的ネットワークの形成を促進。
---	---

育児・介護等と両立して活躍できるための改革

- 男性の家庭生活への関わりを促進
 - ・管理職員の意識の啓発と両立支援制度の利用希望の把握。
 - ・育児休業取得目標(13%)に加え、配偶者出産休暇・育児参加休暇の対象となる男性職員的全員取得を目指す。
- 子育てしながら活躍できる職場へ
 - ・育児取得が昇任・昇格に影響しないようにする。
 - ・育児中職員向けセミナーを新設。
 - ・育児中職員に対し管理職員等から定期的に連絡を取る。
 - ・産休・育休等の代替職員を配置しやすい環境を整備。
- 保育の確保
 - ・庁内保育施設の情報をご府省職員に提供。
 - ・転勤先の保育所の確保のために、早期内示を行う等の配慮。

図1 国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinikyoku/w_lifebalance/

意識改革	
・月一年休	全職員が対象。
・週一定時退庁	全職員が対象。
・超過勤務の事前確認	前々月の超過時間の多い課室では、職員が超過勤務を行う際には管理職員に事前に申請を行う。
・人事評価への反映	管理者はワークライフバランス推進のための取組を重要度の高いものとして業績評価の目標設定に反映し、評価者等は達成状況を厳格に評価する。
業務改善	
・働き方見直しに関する話し合い	指定課室において、働き方見直しに関する議論を課内会議などで行う。
・超過勤務の多い職員への対応	超過勤務が月100時間を超える職員に対して面談を実施し、必要な対応策を講じる。
働き方の多様化	
・育児シートの導入	職員個々の希望や育児の状況を聴取する「育児シート」を導入する。
・子育て支援イントラ	子育て支援イントラを開設するための準備・検討を行う。
・テレワーク試行的拡大	育児・介護を行っている試行可能な職員に対して、テレワークの態様を拡大する。(審査・審判系部門を除く。)
・ワークライフバランス研修	管理職員が対象。
夏の生活スタイル変革	
・朝型勤務と早期定時退庁	全職員(育児・介護等により実施が困難とされる職員は除く。)は、7・8月において、通常の始業時刻を1～2時間早める。
・夏スタイル退庁	全課室において、19時以降原則残業禁止、21時完全消灯とする。

表1 「特許庁における働き方改革について」概要

ンス推進のための取組計画」⁽³⁾を本年1月30日に公表しました。また、特許庁はこれに基づき、より一層生産性の高い組織を目指すことを目的として「特許庁における働き方改革について」を作成し、①意識改革、②業務改善、③働き方の多様化、の3つの軸から、業務の効率化や選択と集中を実施し、男女問わず多様な背景を持つ職員の能力を最大限に生かすための様々な取組を実施する旨を示しました(表1)。特に、「テレワーク試行の拡大」、「超過勤務の抑制」は、働く母親にとって影響が大きく、強力に推進していくことが望まれる項目です。この点については5章で詳述したいと思います。

3. 特許庁で活躍する女性たち

特許庁が職員にとって働きやすい職場であると思われるのはどのような理由からでしょうか。ここでは、ワークライフバランスが特に重視される「働くママ」に焦点を当て、出産後も職場で活躍している特許審査官の例(中村敬子さん、西田聡子さん)をご紹介します。当方で予め用意した質問に答えてもらう形式でお話を伺いました。

3. 1. 中村敬子さんの場合～官補時代に出産、併任出向で幅広い行政業務経験～

1人目は、私の尊敬する先輩・中村さんをご紹介します。中村さんは学生結婚をされて入庁1年目で長男を出産し、審査官昇任後は数々の行政部署へ併任・出向され、幅広い知識と経験を積まれている方です。意欲的に仕事をこなされる一方、後輩の面倒見も良く、心温かい人柄の持ち主です。

———中村敬子さんの経歴———

1993年	東京理科大学大学院(基礎工学研究科)卒業
1993年	特許庁入庁(第四部化学工学)
1994年	第1子産休
1999年	特許庁総務部特許情報課情報管理室電子情報管理計画班係長
2002年	人事院留学(米国ワシントンDC)
2003年	財団法人 工業所有権協力センター(IPCC) 企画部 企画課長
2009年	特許庁総務部情報技術企画室 情報技術企画班長
2011年	特許庁総務部企画調査課 知的財産活用企画調査官

2012年 特許庁総務部 システム開発室長
2014年 特許庁総務部 情報技術企画室長

現在のお仕事について教えてください。

特許庁の情報システム部署で、予算策定や施策立案を企画・統括する仕事をしています。特に、情報システム刷新のための10年計画に関し、長官や特許技監などへの報告、国会議員への説明やプレス発表などをおして庁内外に広く理解を得ることや、計画を着実に進捗させるためのプロジェクト管理が現在の重要なミッションです。情報システムの刷新計画は、特許/実用/意匠/商標の、方式審査・公報発行・審査起案・審判起案などの各業務系システムに最新の技術を導入しつつ、システム全体のデータを一元的に管理し、シンプルなシステムとすることにより、究極的には、システム全体の維持費を削減することを目的としています。システムの一つ一つの部分が大きく非常に複雑なため、全体のシステムを全て一気に変えるのではなく、既にできたシステムを部分毎に刷新していく予定です。既存の情報システム全体を「既に建てた家」に例えるなら、全壊して建て直すのではなく、リビングを改修した後、風呂・その次は寝室、というように1部屋1部屋を着実に改築していくイメージに似ています。

これまでの仕事で心に残ったエピソードを教えてください。

これまで経験したどの仕事も印象的で、数々の思い出があります。

工業所有権協力センター(IPCC)の企画部では、組織の企画・予算や幹部会議の運営など、いわば組織の中核的な部署だったため、仕事が多く朝帰りする日もしばしばありました。部長、課長(私)と係長の3人チームで、よく議論したり夜遅い夕食を共にしたりしましたが、そうして結ばれた強いチームの絆で数々のハードルを乗り越えました。(なお、その際の上司が、現特許技監の木原美武さんです。)

企画調査課の知的財産活用企画調査官は、教育機関の知財教育を充実化等する任務を担っており、小学生に発明のおもしろさを知ってもらうために、文部科学省が主催する発明コンクールのような所で、子供達の作品を審査し、経済産業大臣や特許庁長官の代読として表彰状を渡すという仕事もさせて頂きました。

また、情報技術企画室で班長を務めた時代は、情報

システムの子算や渉外の業務を担当しました。特に心に残っているのは、当年度予算で執行できなかった分を次年度に繰り越すスキームを構築する仕事です。特許庁で過去に前例が無かったので、採りうる手段にはどのようなものがあるか分析するところからはじめ、最も合理的な手段を選択し、それを実現するための手順や提出すべき書類の内容について調査して、財務省へ要求を出すまで、非常に骨の折れる仕事でした。その分、無事要求が通った時は感慨もひとしおだったのを覚えています。班長時代はちょうど現在の情報システム刷新計画の前身計画の時代で、課題が多く苦しい思いもしましたが、なおさら「今回の刷新計画を成功させたい！」という決意は強くなりました。その時の決意は今も生きており、現在の仕事の発展につながっています。

出産育児と仕事を両立する上で障害になったことはありますか。また、その障害をどう乗り越えたのでしょうか。

障害は、あまり覚えていないのですが・・・長男の出産時期が入庁一年目と、審査部において業務の研修中という時期だったため、産休後すぐ復帰して審査業務に穴を開けないようにしました。復帰後は、審査や指導官との合議の他、各種の研修も受けねばならず、仕事が終わったらすぐ保育園のお迎え、家では家事育児と、非常に多忙でした。ただ、忙しく混沌とした生活の中で、どれが大事かを瞬時に判断し、優先順位をつけて仕事をこなす習慣がついたように思います。

仕事と家庭を両立する上で工夫されている点や周りのサポートがあれば教えてください。

子供が小さい頃は、夫が保育園の送り迎えを分担して行い、料理してくれることもありました。

また、実母から多大なサポートを授かりました。米国留学では、小学三年生の長男と実母と一緒に渡米して育児家事を助けてくれましたし、その後も2世帯住宅で一緒に暮らし、様々なサポートをしてもらいました。

長男は現在大学生ですが、幼い頃から多くの人と接してきたため非常に社交性があり、見知らぬ人とも臆せず話せるようです。(この前もラーメン屋さんで落ち込んで隣に座っている人の相談に乗ってあげたり(笑)。)

子供には十分な愛情が必要だとよく言われますが、

それは必ずしも母親の愛情だけで満たさなければいけないということはありません。周りの様々な人から愛情を受けることで、多様な経験を積みながら、好奇心を育て、厚みのある人間に育っていくのではないのでしょうか。

知財業界で働く方々に何かメッセージがあればお願いします。

子育ては大変な時期もありますが、あっという間に過ぎてしまいます。2歳過ぎておむつが取れば大分楽になりますし、中学校に入ると親が必要な場面はさらに少なくなります。そんな短い期間のために自分のキャリアを捨ててしまうのは勿体ないことです。

本来、職場の男女比は半々ぐらいでバランスが良く理想だと思うのですが、現状では女性の数はまだ少なく、その理想には程遠い状態です。出産後も活躍する女性をもっと増えてほしいですし、組織も女性を様々なポストで活用してほしいと思います。女性も、自分の可能性を信じて、臆することなくやってみることも大事だと思います。失敗したところで、なんとかなるものです。

3. 2. 西田聡子さんの場合～弁理士資格取得後、復帰後はトレンド技術を審査～

次は、私と同じ課の審査官・西田さんの例をご紹介します。西田さんは、フルタイム勤務で仕事をテキパキとこなす反面、家庭ではお子さんのために手作りのお菓子を作ったり夕食を毎日作ったりと、家族をとっても大切にしている方です。新しいことに果敢にチャレンジし、どんな困難も前向きに取り組む姿勢は、同僚として非常に頼もしく感じます。

——西田聡子さんの経歴——

2005年 9月	大阪大学（システム創成専攻）博士後期課程 学位取得短縮修了
2005年 10月	深見特許事務所入所
2007年 4月	特許庁入庁、特許審査第四部情報処理（セキュリティ）
2009年 6月	第1子産休／育休
2011年 8月	第2子産休／育休
2014年 10月	審査第四部インターフェイス

西田さんの自己紹介をお願いします。

入庁したのは約8年前で、入庁当時は、主に暗号技術の審査を担当していました。審査官昇任してまもなく第1子を、その2年後に第2子を出産し、その後異動して、現在は、主にユーザーインターフェイスGUI（グラフィカル・ユーザ・インターフェイス）やタッチパネルなどの技術を担当しています。

特許庁におけるご自分の仕事についてどう思いますか。

1つめに、特許審査は、各審査官の独立性が高い仕事だと感じます。本願発明を理解し先行技術との対比を行い、出願人に通知する書類を起案するまで、一貫して1人の審査官がほぼ独立して業務を行うため、（出願人の面接や調査機関との対話等は除き）自分のペースで仕事を行うことができます。子供を持つと保育園のイベントや子供の急な病気などで休暇を取る必要が多くありますが、このような場合にも、他人に迷惑をかけることがほぼ無く柔軟に仕事を進められる点は、非常に魅力的です。

2つめに、特許審査は非常に責任の重い仕事だと感じます。審査は行政処分を全て自分の名前で行いますが、これは、自分が行った拒絶査定や特許査定がライセンスや訴訟に結びつく可能性があるということを意味します。特に現在審査している技術は、皆が使っているスマートフォンやタブレットなどの製品技術に関するものなので、自分の審査結果が市場に直結していると感じることが多く、大きなやりがいを感じます。

今までの仕事で心に残るエピソードを教えてください。

最近の出来事ですが、自分が審査した案件の発明者がたまたま大学時代の友人で、審査後その友人と会った時に「あんなに良い引用文献を探せるなんて審査官ってすごい！さすがプロだね。」と言われ非常に嬉しく感じました。それとともに、自分の仕事がいかに庁外の方に大きな影響を及ぼし、常に評価される対象だということを実感し、気がひきしめる思いが致しました。

もう1つ心に残っているのは、審査官補時代に指導審査官が非常に丁寧に指導してくれたことです。特に入庁後すぐの研修では審決形式の長い起案で何度も書き直しましたが、それを指導した指導官はもっと大変だったろうと思います。その頃の修正された起案は思い出として今も大切に持っています。

出産育児と仕事を両立する上で障害になったことはありますか。また、その障害をどう乗り越えたのでしょうか。

産休育休期間は、一見、キャリアを積み重ねる上で障害になると見られるかもしれませんが、私の場合、自己啓発するための貴重な時間でした。例えば、第1子の産休・育休期間には、弁理士試験の勉強をして、復職後無事合格し、また、第2子の産休・育休期間には、米国特許制度を勉強する等、とても有意義な期間だったと思います。

最も障害となったのは、保育園探しです。区内は、待機児童が多く子供を入れられる認可保育園が無かったため、その他の保育園（区外の保育園や幼稚園）にも視野を広げて調査しました。その結果、家と園をバスで送迎する保育園が見つかり、そこに決めました。家族にとって最適な保育園を探すには、自分の住む自治体に頼るだけでなく、自治体外の保育園を自ら積極的に調査することがポイントだと思います。

育児と仕事を両立する上で工夫していることはありますか。

復帰後は限られた時間の中で仕事も家事もこなさなければならぬため、時間を大切に使うようになりました。家庭との関係で残業するのは難しいことから、その分勤務時間はよく集中し以前よりも仕事を効率的にこなすよう心がけています。

また、家事についてはパーフェクトを目指さず、場合によって（仕事が忙しい時など）は最低限できれば可とするなど、気楽な気持ちで割り切ることにしています。例えば、料理は全て自分で作るには時間がないので、買ったお惣菜を時々利用したり、カット野菜を買っておいたりします。便利な家電もフル活用し、例えば食洗機や洗濯乾燥機は無くてはならないものです。

育児と仕事の両立に関する、周りの方々のサポートなど教えてください。

家庭では、夫がだいぶサポートしてくれます。余談ですが夫は米国赴任の経験がありますが、米国では、「育児は母親だけが行うのではなく、父親・祖父母等家族みんなが責任を持って行うもの」という共通認識があるようです。例えば、妻の研究活動のため仕事を辞めて付き添って来た夫が米国で特技を生かしお菓子作りのビジネスを起業した例や、反対に夫の研究に連れ

添ってベルギーから来た妻が米国で弁護士資格を取って活躍した例等、夫婦揃って活躍する例が数多く見られたとのこと、そのような男性達は育児家事を「サポートする」のではなく「自分の仕事として当然のように行う」そうです。私の夫はそのような男性達から良い影響を受け、帰国後、日頃から子供2人の世話を積極的にする、家族のお弁当を作る等、進んで家事育児をしてくれており、非常に感謝しています。

また、私の仕事面のサポートについては、第2子の育休から復帰した時に現在の課室に異動した際、グループの皆様が新しい技術について懇切丁寧に教えて下さったおかげでスムーズに仕事を立ち上げることができました。グループ員の方々には心から感謝しています。

知財業界で働く女性達に何かメッセージがあればお願いします。

育休中は、専業主婦とほぼ同じ生活形態でしたが、育児家事について実は無限に仕事があり、「専業主婦＝育児家事をパーフェクトにこなせる」という構図が必ずしも成り立つわけではないことを実感しました。働いているか働いていないかに問わず、重要なのは、自分ができる一定の仕事量を決めて、その決めたことに対して満足できるかどうかという点だと思います。そう割り切ることによって、「働いたら十分に育児家事ができない」等の心配や後ろめたさも解消されるのではないのでしょうか。



中村さんも西田さんも、出産をばねにしてさらに飛躍された方で、目の前のハードルをむしろチャンスに変えていく、底知れぬバイタリティを感じます。

中村さんの「臆することなくやってみたらいい」、西田さんの「自分で目標を定めてきっちりこなす」というメッセージは心に響きました。

家事育児は完璧を目指さず、仕事は限られた勤務時間に集中して効率を向上させる、という点は、出産後女性が仕事をする上でポイントになりそうですね。

お忙しいところお話を伺わせて頂き、ありがとうございました。

中村さん、西田さんの今後の更なるご発展を心よりお祈り申し上げます。

4. 特許庁と私～この12年間を振り返って～

入庁して12年間。この間に仕事も生活も大きく変わりました。仕事では異動が計5回あり海外生活を経験し、私生活では結婚して出産もしました。ここでは12年間で経験させて頂いたことを、仕事と生活の両面からご紹介したいと思います。

(1) 入庁当手を振り返って

○ 三極分類調和プロジェクト

私が特許庁に入庁した年は、内閣に知的財産戦略本部が設置された2003年、国全体で知財戦略を推進する機運が高まり、特許庁が政策上大きな役割を担う予感がする年でした。

その後特許庁は数々の施策を実施してきましたが、その中でも大きな柱の一つが審査と分類の国際調和です。2006年、セキュリティの技術を担当していた私は、三極分類調和プロジェクトの一環としてハーグに派遣され、当該分野の統一分類を作成するべく、日本・欧州・米国の特許審査官が初めて3者揃って話合うための会合に参加しました。参加者は、管理職級のイギリス人とアメリカ人と私との3人で、全く年齢の異なる二人と物怖じせず会話できるか、また、英語を母国語とする人達とスムーズに会話できるかとても心配でした。さらに障害となったのは、米国の審査官がプロジェクトの予定も意義も全く知らなかったということです。分類の考え方・文化はもちろんのこと、スタート地点が3者全く異なる状態で最初は混沌としていましたが、2人の分類に対する真剣な姿勢と穏やかな人柄のおかげで、会期後半は円滑に議論が進み、会議終了後間もなくプロジェクトを1段階前進させることができました。

○ 仕事以外の活動

入庁後3年目で審査官に昇任して併任⁽⁴⁾に出るまでの4年間は業務以外で余裕のある時間が比較的多くあり、この頃は、サークル活動と自己啓発に勤しんでおりました。

・庁内サークル

庁内には多くのサークルがあり業務時間外に活動しています。私は、月曜日のランチタイムには着物の着付け、火曜日にお華、土日はテニス部の試合、冬はスキー部の合宿と、数々のサークルに参加しました。この頃に培った友人関係は今でも続いており、かけがえ

のない財産です。

不景気など諸処の組織の事情でサークル活動が制限されがちですが、他部署の職員との情報交換によりコミュニケーション力と業務外の知見を高め、人間力を養うことができるサークル活動は、職員にとっても組織にとっても不可欠なものだと思います。

・法律の勉強

理系で知財法以外の法知識が無かった私は法律コンプレックスを打開するため、中央大学法律学部通信教育課程で勉強することにしました。最初は暇つぶし程度の軽い気持ちでしたが、生活に身近な財産分与を扱う民法（家族法）や、脳死・集団自衛権など深刻な問題を考える憲法、海の国境等の国家間紛争を解決するための国際法など、授業内容がとてもおもしろく、どんどん嵌まっていきました。その理由は、題材が良いのはもちろんですが、さらに、先生方が輝いた目ではつらつと講義をされていて魅力的な方が多かったからだと思います。卒業必須単位は88単位、1科目4単位取得するには、2つレポートを提出して授業を3日受けて更に試験に合格する等の要件が必要で、夏休み3年分を夏期スクーリングに費やし、週末は地方で行われるセミナーに参加する等、だいぶ休日を犠牲にしました。決して短いとは言えない道のりでしたが、そこで学んだことは、後の仕事（後述）の大きな糧となったのです。

(2) 企業の知財戦略と特許制度研究会

○ 企業の知財戦略策定の支援

初めての併任先は企画調査課特許戦略企画班で、企業の知財戦略策定のサポートを行う事がその主な任務でした。併任生活は多忙を極め、着任した当日から国会対応、1か月以内に年次報告書の企業統計を出し、間もなく特許戦略ポータルサイト⁽⁵⁾の本格試行準備、長官－企業社長級の意見交換（トップ懇）準備、50社以上の企業訪問など、矢継ぎ早に仕事が発生しました。多忙な日々ではありましたが、企業の知財戦略の相談に真剣に悩んだり、特許庁に対する要望を聞いたりと、審査業務では得られない多くの事を企業の方々から学ぶことができ、非常に充実した毎日だったと思います。

○ パテントトロール研究会

2008年当時、自ら製造・販売等の事業をしていない

特許権者が、莫大な和解金やライセンス料を得ることを目的として不当な権利行使を行う例が主に米国で複数確認されており、このような特許権者（いわゆるパテントトロール）に悩まされる企業が多くありました。そこで、企業の実態調査を行い、当時立ち上げた研究会で、考える全ての法的根拠（権利の濫用（民法1条3項）や独占禁止法・不競法や消尽等）に基づき対抗手段を検討し、報告書としてまとめました⁽⁶⁾。関連法文や関連ガイドラインが多く、勉強・勉強の毎日でしたが、それまで闇の中手探りするかのよういわゆるパテントトロールに対応していた企業に対して、一筋の道標を示すお手伝いできたことは非常に嬉しかったです。と同時に、今後も企業が抱える課題について常に耳を傾け正確な分析を行っていく必要と、そのための自分の知識をさらに養う必要性を身に染みて実感しました。この時の経験は次節の「知財と標準化」の仕事にも大きく関わってきます。

○ 特許制度研究会

昭和34年に現行特許法が制定されて以降抜本的な改正が行われておらず、現在の特許制度が真に時代に即した制度か検討する旨の趣旨で、鈴木元長官主導で特許制度研究会が発足しました。この頃検討した内容は、特許異議申立の必要性や差止請求権の是非など、昨年行われた制度改正やアップルサムスン判決等に共通する部分があります。私は会議資料作成の補助をする等あくまで先輩の仕事のお手伝いをするという立場でしたが、その後の特許制度の針路を大きく変える基点となる仕事に携わったという点では非常に感慨深いものがあります。

(3) 知財と国際標準化の連携

1年間の先端留学⁽⁷⁾から帰国した次の日、経済産業省産業技術環境局基準認証ユニットの基準認証政策課に異動しました。最初に私が与えられたミッションは、知財と国際標準化の連携について、(1)先行事例を収集して事例集を作成する、(2)連携を行う際に企業が抱える課題について整理・検討を行う、というものでした⁽⁸⁾（図2）。

着任当初は研究会のメンバーだけ決まっただけで、具体的な検討内容は全く決まっておらず、正直に言うと路頭に迷ってしまいました。しかも、研究会メンバーは大手企業知財部長・大学教授等といった蒼々たる面々

で、私とすれ違いで課外に異動になった江藤さん（現在は一橋大学特任教授）や井上室長という立派な方々に対する信頼の元集まって来られた方々でした。知財について理解のある管理職級の人が課内にいないため、実質上、私が江藤室長の後を継いで研究会を取り仕切る立場になったわけです。これは非常に大きな責務でした。

一番困ったのは教科書で学んだ知識では分からないことだらけだということです。そして思い悩んだ末、決意しました。「課内に聞く人がいないなら企業の専門家から学ぼう！」と。それから研究会委員の方全員とお会いし、皆さんから今後の研究会の方向性や事例収集の方法まで事細かにご助言を頂きました。今思えば、一人で悶々として思い悩まず、外部の人でも躊躇することなくお話を聞くのが一番の近道ですし、お互いの信頼を培っていく上で大切なプロセスだったと思います。

その後研究会は軌道に乗り初めましたが、それでも、こなすべき仕事の量に比べ担当職員の数が極端に少なく（2011年はちょうど東北大地震で省では原発対応に人員が割かれているという状況でした）、課長補佐の役職にこの重責は不相応ではないかという疑問は尽きず、心細い毎日でした。追い詰められた私は思いきって井上室長に泣きつくように相談し、そして諭されたのです。「十分な見識のもと、おもしろいことをすれば皆ついてくれる！大事なものは補佐とか課長とかいう立場ではなく、その人が何を言うか、どう行動するかなんだよ」と。私はそれを聞いて「そうか、私は自分の立場に甘んじて状況が変わるのを待っているだけだった」と気づき、その日から改心しました。総括補佐に働きかけ、新政策の議論⁹⁾で研究会の内容の省内外周知を提案しました。最初は反対者も複数いましたが、知財と国際標準化の連携について粘り強く説明していくうちに、次々と賛同者が増え、課内だけでなく製造局・特許庁など他部署・他組織の方にも興味を持って頂いて、大勢の方の協力を得ることができました。研究会が無事終了した後も、省幹部と企業幹部の意見交換で事例集や研究報告書について紹介され、30社ほどの企業や団体において各々幹部も聴講するセミナーを開催させて頂き、研究会の成果はさらに大きな発展を見せたのでした。あの時の室長の激励の言葉があったからこそ遂げられた発展だと思えます。

その他にも様々な任務をとおして貴重な経験をさせ

て頂きましたが、全て書ききれないのでここでは割愛します。（当時の関連課題と対応する業務については図3をご参考頂けたらと思います。）

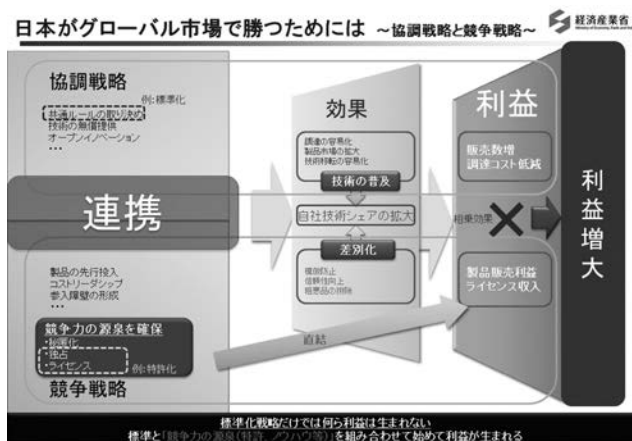


図2 競争戦略と協調戦略—知財と標準の関係—



図3 基準認証政策における知財担当の主な仕事

(4) 出産後の仕事について～分類改正と再解析～

○ FA11 と川崎病

本省の任務を終えてしばらくして長男を出産しました。育休から職場に復帰した2013年は、FA11⁽¹⁰⁾を目標に特許庁全体が一丸となって取り組んでいた年でした。私もその目標に少しでも貢献しようと審査処理を進めましたが、高い数値目標と育児との両立は正直ハードでした。仕事復帰当初は全て手を抜かず完璧にこなそうとして、休日も休息しなかった気がします。土日等は常に台所に立って離乳食や食事を数日分作って冷凍庫にストックしておき、平日帰宅後すぐに温めれば食べられるようにしておきました。離乳食作りは、刻んだりこしたりして非常に手間がかかる作業のため腱鞘炎になり……。それでも毎日見られる長男の成長と無垢な笑顔は大きな励みとなりました。

そして、FA11 達成を目前にした3月下旬の頃、家

庭である事件が起きました。長男が川崎病という難病にかかったのです。川崎病とは、発疹ができる・高熱が数日続くなど、突発性発疹に似た症状の病気ですが、一番恐いのは、発見が遅れると心臓に腫瘍ができて一生取れないおそれがあるということです。保育園から異変の知らせを受けた日、職場を早退した私は、個人病院から、検査設備の整った総合病院、病床に余裕のある病院、と転々と移動して、結局病室で長男と共に就寝できた時間は夜中の2時頃でした。専門薬を投与すると症状はみるみるうちに消え、入院2日後、元気な顔を見てほっと胸を撫でおろしましたが、安静を保つため10日間入院し、その間、義母と夫と私で交替して長男に付き添いました。何日か休みましたが、そのように仕事において重要な時期にも看病に専念できたのは、上司と職場の周りの方たちの理解があったからだと思います。有給休暇を使用した分代わりに出勤日は遅くまで審査して、決められた所定の業務量をこなし、ついに3月末に庁全体でFA11を達成した時には感激もひとしおでした。

○ 審査部の最近の取組

FA11達成！とひと息つく間もなく特許庁はサナギを脱皮した蝶のように、2014年4月から次々と新規の目標を打ち出しました。

まず一つ目が分類調和です。電気情報系の分類は、原則として全て国際調和の観点からCPC⁽¹¹⁾に則った形でFI改正をする、という指針のもと、各技術分野で分類改正作業や改正準備が始まりました。

二つ目が審査の品質向上です。品質管理室の権限を強化し、拒絶理由通知や国際調査報告について、形式的な面だけでなく実質的な面（引用文献の内容やサーチ範囲の適否など）まで品質監査を行い、本人に結果をフィードバックするようになりました。

その上、全庁でFA11を今後も持続する旨の方針を聞いた時には、「審査官はスーパーマンか！」と驚きましたが、審査官とは与えられた目標に対し不平も言わず着々と進む集団のようで、当時から現在まで一貫して皆まじめに庁の方針に則って取り組み、各分野の分類調和も審査の品質向上も、急速な勢いで進んでいます。

また、審査の質を向上させる取組として、他者と協議する機会が増えました。審査官はFAから最終処分まで1人で判断するのが通常ですが、慎重を期すべき案件（特に、FAで特許とする案件、内々乖離案件（国

際出願段階と国内出願段階とで異なる判断を下す案件）等は管理職協議が必須で、PCT案件（ランダムに抽出されたもの）については審査官3人で協議することとなりました⁽¹²⁾。これをきっかけに、必須協議以外にも、サーチ範囲について近くの審査官と話し合う、審査基準の解釈について相談し合う等、自主的に他の審査官と話し合うムードが醸成され、審査部全体が以前に増して風通しの良い職場になってきたと思います。

○ 大量の再解析作業と分類改正

現在私はタッチパネルやGUIの技術分野で審査をしており、特にGUI技術分類については主担当をしていますが、2014年は当分野で激動の年でした。両分野とも出願件数が急増しているにも関わらず、既存の技術分類が古いため分類改正し、1年という短期間で、タッチパネルの新FIとGUIの新Fターム、両分野であわせて6万件を再解析（既に公開公報に付与されている分類の新分類への付与し直し）するという大作業に踏み切ったのです。（通常は多くても1万件程です。）

作業は全18バッチに渡り、通常の審査処理にプラスして1人平均200件ほどの解析作業をこなさなければならず、最も多いバッチで棚に置かれた計1500件以上もの案件の山は、壮絶な光景でした。私はGUI分野再解析のとりまとめとして、審査官チェックの結果を外注機関にフィードバックする、必要に応じて管理職をとおして直接外注機関の管理者に品質改善を促す、等の作業を毎バッチ行い、最初の段階では芳しくなかった解析品質は回を重ねるごとに明らかに向上していきました。外注機関の解析も審査官のサンプルチェックも、繁忙期に負けることなく手を抜かず継続するのは大変な作業だったことと思います。しかし、再解析作業が完了し、時代に即した分類で所望の文献を効率的に探せる環境ができた今、皆の努力がようやく実を結んだ事を実感しています。

○ いろいろな育児サポート

審査部では、上記のように様々な任務がありますが、さらに、期間管理⁽¹³⁾も厳守しているため、月末などは必然的に残業が多くなります。その上、我が家は夫が毎月10日間海外出張しており、私だけで家庭を廻せないことがあります。そういう時は子供の保育園

の迎いを隣町の義母に願います、子育てサポートシステム⁽¹⁴⁾を利用する等他者に頼ることもあります。義母もサポート提供会員の方も、子供が巣立ったため時間に余裕がある専業主婦ですが、小さい子供に接することで心が癒されるようで、こちらとしても大変ありがたいことです。

ご両親が近くに住んでいない核家族の家庭も多いかと思いますが、サポートシステムでは地域の講習を受けた近所の方が提供会員となって子供を世話するため、とても安心です。もし子供との相性が合わなかった場合には他の方に交替もできるので、仕事の多いママは頑張りすぎず、このような便利なサービスを試してみるのも一案かと思います。

5. 母となっても働きやすい職場とは

これまで触れてきた内容等に基づき、母となっても働きやすい職場にはどのような特徴があるか、ここでは考察してまいりたいと思います。

(1) 男女どちらも自分の任務を進んでこなし、周りの人を思いやる職場

産休・育休は、国の法律で定められた制度ですが、休暇を取得する方は「休んであたりまえ」という態度をせず、少なからず自分の抜けた穴をサポートしてくれる周りの方に感謝の意を表しましょう。時間短縮勤務等、育児のための制度に甘えすぎず、職場を不在とする代わりに組織の一員として進んで任務を引き受ける姿勢も肝要です。

また、男性側の思いやりも大切です。女性には、体のバイオリズムに従わなければならない諸処の事情があります。例えば、ある友人は不妊治療を行っており、自分の体にあわせて月の所定の時期に数度病院に行かなければならないそうです。流産等の事故で突然数週又は数ヶ月間休まなければならない女性もいます。また、妊娠中（特に皆に公表しづらい妊娠初期の頃）は、ホルモンバランスが崩れ休息がいつもより多く必要となります。周囲の人は、女性にそのような事情があり得ることを考慮した上で、女性の休暇理由には干渉せず柔軟に予定を立てる等の気遣いをして頂けたらと思います。

(2) 育児ママの周りでサポートする職員が高く評価される職場

前述の取組計画で、育児等に関わる女性職員が評価・昇任の面で（育児等の理由でのみ）不利な処遇を受けまいよう等配慮する旨の項目がありましたが、それはもちろんのこととして、それと共に、育児等に関わる女性職員の周りでサポートする職員も高く評価されるべきだとも思います。管理者が育児等に関わる女性職員の周りの人達をよく観察し適切な評価をすることにより、進んで快くサポートする職員が増えていくのではないかと思います。

(3) 残業時間の少ない職場

子育て等の事情で仕事時間が限られる職員が疎外感なく継続して働くためには、残業の多い者が重用されるのではなく、むしろ短時間で効果的に結果を出す者が高く評価されるべきだと思います。そのような評価により、無駄な残業をする者が減少して、全体の人件費が減少する等、廻りまわって組織の利益にもつながるのではないのでしょうか。（なお、ここでいう残業時間は、国会待機などの外的要因を除きます。）

また、子育て等で夕方帰宅せざるを得ない職員も増えていますから、研修や勉強会などは極力昼休みを有効活用する、会議は可能な限り早い時間に設定する、等の配慮も必要です。（この点、経済産業省では多種多様なBBL⁽¹⁵⁾が開催されています。）

(4) 柔軟な勤務環境を用意する職場

育児の事情や体の適応等により、登庁時間を遅くしたい、又は、帰庁時間を早くしたいという希望は人さまざまですから、職員がパフォーマンスを最大限に発揮するためには、勤務段階の種類が多い方が良いです。この点、特許庁では、登庁時間／帰庁時間と昼休み時間の組み合わせを考慮すると、勤務時間の種類が44もあり、個々のライフスタイルに合わせた勤務時間を選択できるのは非常に便利だと思います。

また、通勤時間が不要で柔軟に仕事時間が組める仕事のニーズがあります。1つめが「テレワーク」です。首都圏の平均通勤時間は往復で約2時間、1ヶ月に換算すると40時間ですが、この分を仕事時間に充てられたら、どれほど効率的でしょうか。他の例は「内職」です。専業主婦で「フルタイムは無理だけど家で育児の合間にできるような仕事があれば是非したい」とい

う友人も私の近所に少なくありません。このような潜在的な労働力を無駄にするのは惜しいことだと思います。

(5) 女性と男性の比率が適切な職場

内閣官房の第3次男女共同参画基本計画では、公務員採用試験からの採用者に占める女性の割合を政府の全体で30%以上とする目標を立てました。特許庁は26年度、27年度に既にこれを達成しており(表2、図4)、臨時補助職員や派遣職員も含めると、女性職員はこの割合よりも多い感じがします。

男女比のバランスが極端に悪いと普段異性と話す機会が減り、異なる考えの者を理解するのに大きなエネルギーを費やすようになり、相互に思ったことを主張しづらい環境に陥る危険があります。よって、男女比はやはり半々が理想だと思います。(この点は中村さんも仰っていました。)力の均衡がうまく取れ、対等に互いを尊重しあえるからです。

	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度
特許審査官	36(3)	34(6)	23(3)	39(10)	34(8)
意匠審査官	2(0)	2(1)	1(1)	2(1)	2(1)
商標審査官	3(1)	3(1)	1(0)	6(4)	7(3)
事務職員	15(8)	15(5)	7(3)	18(8)	17(8)
計	56(12)	54(13)	32(7)	65(23)	60(20)

表2 特許庁の採用人数推移

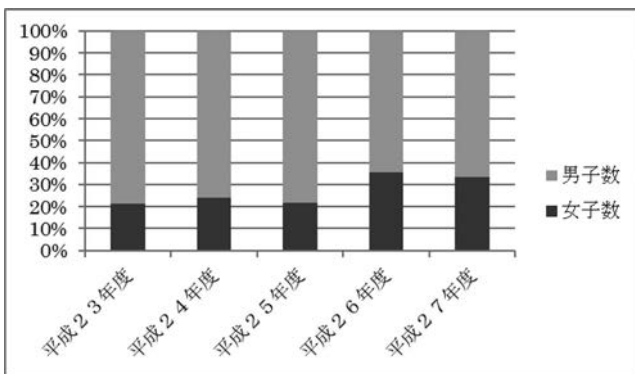


図4 特許庁採用人数全体数に占める女子の割合

6. さいごに

最近長男は2歳になり、自分でできることが増え、楽しく会話を交わせるようになりました。日々愛情が深まり、子供を持って本当に良かったとしみじみ思います。子供に関するニュースやドラマ等を見た時に湧き出る感情は特別に奥深いですが、こういう感情は出

産前には感じなかったことです。かくいう私も実はかつて、子供を産みたいという強い願望はありませんでした。出産は必須ではないし、子供を産まないという選択も尊重されるべきライフスタイルの1つだと思います。ただ、少しでも「自分の子供を持っても良いかな?」と迷ったら、本稿を読んで励みにして頂けたら幸いです。

また、仕事と家事育児の両立に悩んでいる女性、その周りでサポートする方々、そして、企業/団体で自社のワークライフバランスの指針を検討する方々にとって、本稿が何かのヒントになれば嬉しく思います。

注

- (1) 「年齢階級別女性労働力率」, 国際労働比較 2014, 独立行政法人労働政策研究・研修機構, p.53
<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2014/documents/Databook2014.pdf>
- (2) 内閣人事局女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会, 平成26年10月17日, 「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」
http://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/
- (3) 経済産業省, 平成27年1月30日, 「経済産業省女性職員活躍とワークライフバランス推進のための取組計画」, http://www.meti.go.jp/intro/data/pdf/20150130_01.pdf
- (4) 主に行政業務を任務とする部署に配属すること。
- (5) 「特許戦略ポータルサイト」は企業の知財戦略に関する情報を提供するサイトで、自社の特許分析情報(自己分析データ)をダウンロードすることも可能です。(https://www.jpo.go.jp/sesaku/tokkyosenryaku_01.htm)
- (6) 知的財産研究所, 「産業の発達を阻害する可能性のある権利行使への対応策に関する調査研究報告書」, 2009年3月. <http://www.jpo.go.jp/shiryou/toushin/chousa/pdf/zaisanken/200200all.pdf>
- (7) 先端技術を学ぶこと目的とした海外留学。私はUCLAでセキュリティ技術の勉強をしました。
- (8) 研究会の検討内容は研究報告書として下記にまとめています。
 - 経済産業省, 「標準化戦略に連携した知財マネジメント事例集」, 2012年3月. <http://www.jisc.go.jp/policy/kenkyuukai/chizaiwg/swg1jireisyuu.pdf>
 - 経済産業省, 「知財マネジメントを行う際の標準に関する諸問題報告書」, 2012年3月. <http://www.jisc.go.jp/policy/kenkyuukai/chizaiwg/swg2houkokusyo.pdf>
- (9) 毎年1月から半年程本省で毎年行われる新しい政策に関する議論。職員誰もが提案でき、課内議論を終えた後、局、省全体の順番で、当該提案について議論を行っていく。
- (10) 2013年度末までに審査請求からファーストアクションまでの期間を11か月とする目標

(11) Cooperative Patent Classification の略。欧州特許庁及び米国特許商標庁の共同特許分類で、欧州特許庁で運用されていた ECLA (European Classification) を基にしたもの。

(12) 他者協議で例に挙げたものは、ここ数年間の取組です。

(13) 期間管理は、審査処理における一定のメ切り。

(14) 横浜市子育てサポートシステム。 <http://yokohama.famisa-po.jp/>

(15) Brown Bag Lunch Seminar の略で、ランチタイムに開催されるセミナーのこと。

(原稿受領 2015. 6. 15)

