

女性の環境変化などを活かした一事例

会員・(株)東京大学 TLO 取締役・博士 (医学) **本田 圭子**

要 約

大学院・ポスドク時代の研究経験、特許事務所での特許実務の経験を活かして、現在は、株式会社東京大学 TLO という東京大学の技術移転機関に勤務している。これまでの経験を活かすことができる職業に出会えたのも結婚という機会があったためである。

東京大学 TLO では、自分自身が研究者であったならば出会うことができなかつた多くの発明に出会える。時には、発明の育成にも関与する機会に恵まれる。仕事に遣り甲斐を感じている折に、出産、育児を経験し、育児と仕事のバランスはどうあるべきかと悩むことにより、物事の捉え方や視野を広げることができたように思う。

女性特有の変化、課題に向き合うことで、同じ女性の抱える課題や環境を理解することができる。今は、女性社員の多い東京大学 TLO という職場で、女性が仕事に遣り甲斐を感じ、かつ、働き易い環境作りを模索している。

目次

1. はじめに
2. ポスドクから知財の分野へ
3. 技術移転機関への転職で再び大学へ
4. 育児を経験して職場環境に対する意識変化
5. おわりに

1. はじめに

私は、今で言う「リケジョ」、かつては大学研究職を目指していたが、結婚を機会に研究職を断念して知財の世界へ入った。特許事務所での実務経験を経て、その後、技術移転機関に転職し、知財の知識を活用して大学の研究者の側面支援を行っている。現在、国レベルで問題となっている、理工系の女性人材の育成、ポスドクの雇用、家庭・育児と仕事との両立などの山積みの課題に向き合ってきた経験者とも言える。課題に直面しているときには、その時々で自分ができることや、どう選択するのが自分らしいかなどを考え、対処してきた。「課題先進」、「ピンチをチャンスに変える」など、課題を前向きに捉える表現があるが、私自身の経緯を振り返っても、課題や環境変化などのピンチはマイナスだけではなく、好機や成長の機会を与えてくれると実感している。

女性であれば直面する問題、課題を経験したからこ

そ、女性としてのリーダーシップ像が想像・創造できるように思う。女性が働き易い環境は、男性にとっても働き易い環境であろう。社会で女性が活躍する場は増え、男女間の家庭での役割、育児に対する役割も狭まりつつある。少子高齢化の現代では、家事、育児の他に、親の介護の問題も男女で共有することになるであろう。女性の働き方や経験は、女性だけではなく、家事、育児、介護を担う男性にも、参考になる情報になればと考え、私個人の経験や取組みではあるが、その一部をここに紹介したい。

2. ポスドクから知財の分野へ

知財の世界に入った切っ掛けは、結婚という環境変化だった。大学4年の卒業研究で、国立病院付属の研究所に出向して、生涯の仕事として研究者を選択した研究者(あえてここでは「プロの研究者」と表現する)の中に混じって卒業研究を行う機会に恵まれた。プロの研究者に囲まれた環境と、研究の面白さから、修士課程に進学したころには、将来の職業として研究職を強く意識し始めた。博士課程は他大学に進学し、それまでの公的研究所とは異なり、将来、研究職を目指す学生と席を並べての学生生活になった。研究は終わりがなく、皆、当たり前のように、夜遅くまで研究した。

もちろん、研究自体に男女の差はない。また論文掲載においても、研究の良し悪しで評価され、男女の差はなかった。博士課程まで行くと、大学等のアカデミックな研究者を目指そうと思は固まりつつあった。

しかし、今もきっとそうであるように研究職への就職という観点では、女性の枠やポジションは限られていた。今でこそ、大学等の女性研究者を推進するために、女性のための研究グラントなどが準備され、以前に比べて女性研究者を支援する体制や環境は少しずつ整ってきているが、当時は、女性研究者をバックアップする体制は全く不十分であった。結婚、出産などで不安定になる女性よりも、安定的に研究に従事できる男性のほうが結果的には優遇される。特に、実験などによる実証ベースで理論等を構築する研究分野では、研究に多くの時間を費やせる人材が要望される。

大学等の研究者のキャリアパスは、博士課程終了後、海外に留学し、数年、海外での研究を経験した後、日本に戻って大学等の研究職につく流れが、一般的であった。先輩達の動向は、男性は、海外留学をするケースが多かったが、女性は、国内の研究機関や民間企業に就職する道を選択していた。女性として、海外留学を選択し、留学後、日本で職を見つけることの難しさから、女性研究者は、修士又は博士課程終了後、直ちに日本国内での就職を選択していたのであろう。

女性として大学等の研究者を選択することの厳しさは、教職についている女性研究者の少なさ、先輩達の動向からも気付いていたものの、大学等の研究者になろうとの当初の意思のまま、博士課程が修了し、ポスドクとして、それまでの研究室に残ることになった。私は、このポスドクのときに結婚をした。指導者の支援のお陰で、私は研究奨励金の支援下で数年間は継続して研究することができる状況であった。

女性には険しいであろう道を選択することに迷いを感じている頃、知人から特許事務所の仕事を紹介された。特許事務所ではどのような業務を行っているか情報を持ち合わせていなかったため、特許事務所を訪問し業務内容などをお聞きし、その後、インターンシップの機会も頂いた。インターンシップで目にしたバイオ関連の特許出願は、米国等の大学の研究成果に関するものも含まれていた。特許事務所の仕事は自らは試験管を持つことはないが、机上で研究を行っているように見え、親近感を感じた。何かしら「研究」に携わりたいという私自身の思考に合致し、また、女性に

も広く間口を開いてくれる職業に出会えた印象を受けた。結婚という転機により出会えた職業により、研究者は一旦断念しようと思えるようになった。周囲の大学の先生方は、研究者になることを断念することについて、多くの場合、否定的な意見であったが、数名の先生が、知財の仕事はこれから必要とされる仕事で、よい選択をしたと背中を押してくれた。その言葉を、励みに特許事務所に就職することを決心した。

特許事務所に就職した当時は、恥ずかしいことに、研究を通して得た知識を活かして特許事務所で働こう、などと驕りがあった。しかし、特許事務所の業務は、広範囲な学術的な知識、発想力、分析力、表現力が求められ、当然のことながら法律の知識も要求され、勉強すべきことに追われた。日々の業務や勉強に追われる日々ではあったが、女性が男性と区別されることなく働ける場に、遣り甲斐が感じられた。

3. 技術移転機関への転職で再び大学へ

1998年技術移転促進法(TLO法)が制定され、日本で産学連携推進の政策がスタートした。当時、米国では産学連携政策が開始してから約20年が経過しようとしていた。米国では、当時の大学の技術を基盤として、アムジェン、ジェネンテックなどのバイオベンチャーや、GoogleなどのITベンチャーが急成長し、まさにイノベーションを起こしていた。日本でも、大学等の研究成果を産業界で活かすべく、先ずは大学の技術を産業界に発信するための組織として、技術移転機関(Technology Licensing Organization:TLO)の整備が進められた。

私は、特許事務所の業務の中で米国の大学等が日本等にも特許出願を積極的に行っていることを知り、知財に関して日本の大学は認識が極めて低く、日米間に大きな差があることを感じていた。日本の産学連携の動きを当時は正しく理解できていなかったが、いよいよ日本の大学が動き出すことに、興奮するような特別な気持ちになるとともに、その場に関りたいと直感的に思った。私は、弁理士資格取得のタイミングで、特許の知識や実務経験は何等か役立つであろうと、2001年に(株)先端科学技術インキュベーションセンター(現在は、「株式会社東京大学TLO」に社名変更)に転職した。TLO法制定後、3年目、数社のTLOが起業等したばかりの産学連携推進も黎明期であった。

ここで日本のTLOやTLOにおける私の業務内容

について、説明したい。TLOは、大学との関係性から主に3つのタイプに分けられる。①大学等の内部組織型、②大学等の外部組織型で、一つのTLOが一大学の知財を扱う単独大学TLOと、③外部組織型で複数の地域大学の知財を一つのTLOが扱う地域型TLOに分けられる。

東京大学TLOは設立初期には、外部型で東京大学を中心としつつも複数の大学の発明を扱う形でスタートしたが、2004年の国立大学法人化を機会に、東京大学の専属的なTLOに移行した。国立大学法人化前は、年間数十件程度の発明を扱う組織であったが、法人化後は東京大学の全ての発明を扱うことになり、その発明取扱件数は、初年度の2004年度こそ250件程度に留まったが、翌年2005年度以降は600件前後の発明を扱う組織に発展した。

TLOの業務範囲は広く、発明の発掘、発明の調査(特許性、市場性)、特許出願手続きの窓口業務、企業への技術紹介活動、ライセンス等の交渉や契約書作成の窓口業務を担っている。通常、企業であれば、知財部、渉外部、法務部などが分担して行う業務をTLOは一括して担うことが多い。TLOの中では、一つの案件の一連の活動を一人のライセンスアソシエイトが全て担う機関や、出願業務と企業への紹介・ライセンス交渉とを分担する機関など、業務の区分けはそれぞれ機関毎に異なる。東京大学TLOの場合は、これらのうち前者の一人のライセンスアソシエイトが発明の発掘からライセンス契約までを一気通貫で行っている。

一气通貫で行う場合、ライセンスアソシエイトには、技術、知財、市場、契約などの知識が要求される。はじめから、これら全てを持ち合わせている人材はいないが、東京大学TLOでは、それぞれ専門とする人材が知識を持ち寄り、さらにライセンスアソシエイトを教育することによって、この一連の知識を付けた人材を育成している。私はこの中で、知財や医薬・バイオ等の技術の教育を担っている。

知財という視点では、社内のライセンスアソシエイトを育成するだけでなく、大学研究者に特許の基礎知識や、技術移転に適した発明はどのようなものかなど説明するなど、研究者、学生の知財教育も行っている。

私が入社した2001年当初から国立大学法人化の初期段階では、大学研究者は、ごく一部の特許出願に積極的な研究者を除いては、特許に興味がないか、ある

いは大学の研究成果を特許化することに否定的であることが一般的であった。そのため、東京大学TLOでは研究室の個別訪問や、学科・学部等の単位で特許や技術移転のセミナーを開催した。私はライセンスアソシエイトが研究室を訪問する際の同行や、セミナー講師を担当した。研究室訪問やセミナーでは、大学研究者・学生に大学の研究成果を知財化する意義として、産業界の開発投資を引き出し、産業界で研究成果を実用化してもらうためには大学の研究成果の特許化することが必要であることなどを説明してきた。

東京大学TLOの活動により、東京大学の発明届出数は2005年度より増加し、特許出願を行うことに否定的な声も徐々に少なくなった。当初は、大学教授等より、「大学の研究成果に対して独占権を設定することや企業に発明を独占させるなど、けしからん」などと、叱られる場面もあったが、少しでも理解者を増やそうと食い下がって説明をする場面もあった。今では、そのような当時のことも懐かしく思うほど、大学の研究者の間に、特許に対する理解、認識は広がり、確実に大学の知的財産の戦略のステージは変わった。

現在では、大学の研究活動に知財の視点を活用することにより学術研究が発展する場面に立ち会えることがある。

印象深いケースを少しご紹介したい。それは大学研究者から、「こんなのも特許になるの?」とのたった一つの実験データの提示から始まった。たった一つのデータだけでは、企業が興味を示すような特許にすることはできない。そのため広い権利範囲を目指すために、他の材料を使った場合にも同じ現象が得られるかなど、発明が実現できる外延を特定するため、弁理士の視点からごく一般的な質問を研究者に問いかけた。研究者もその解を出すべく、追加実験に協力してくれた。そのやり取りを繰り返しているうちに、その現象の根底にあるメカニズムが見えてきた。そのメカニズムが正しいとすれば、どの範囲で発明が実現できるかの外延を推測することは容易になる。さらに追加実験を行い、メカニズムの確からしさ、発明の外延も明確にすることができ、学術論文の投稿、特許出願に至った。論文は医学誌として上位のジャーナルに掲載され、発明は特許になり、その上、ライセンスによる企業導出にもつながった。この発明は、大学研究者と大学等の知財人材とのコラボレーションが結実した成果であり、アカデミアの特許戦略のモデルケースの一

つになるであろう。

このような発明と、協力的な研究者に出会えることは数多くはない。また、自らが研究者であったならば、これほどの数の発明に立ち会うチャンスはなかったであろう。年に数件、世の中にインパクトを与えることが期待される発明の創出に研究者の側面支援をしながら立ち会えたら幸せなことだと思う。

4. 育児を経験して職場環境に対する意識変化

ライセンスアソシエイトの仕事は、女性向きか、男性向きかという話題になることがある。この仕事に携わる人、特に男性は、口をそろえて、女性に向けた仕事と言う。現実には、東京大学 TLO のライセンスアソシエイトは、6割が女性であり、企業との共同出願の取りまとめを専門にしているリエゾンアソシエイトを含めると、7割5分が女性である。先行している米国の TLO でもトップが女性であるなど、女性で活躍している人は多い。TLO の仕事を、男女の仲を取り持つ「お見合いのおばちゃん」に例えることがあるが、大学(研究者)と企業とを取り持つにあたり、女性は両者に細やかな気配りができる点で、女性に向いているという。

女性が多い東京大学 TLO の中で、私は、お手本となる女性の仕事の仕方をしているかという点、けっして YES とは言えない。何をもちてお手本というかは、それぞれの持つ仕事観などの違いもあるので、その正解はないが、仕事と育児との両立という視点では、バランスよく両立しているとはいえないであろう。

私は、TLO 入社2年目に双子を出産し、6月の育児休暇を取得した後、双子の育児をしながら仕事に復帰した。育児に関しては、保育園の一次保育と、自宅の隣に住む夫の両親と妹が二次保育、病児保育を担ってくれていた。

会社の勤務規則上、時短勤務を取得できる期間ではあったが、子供達が保育園に通っている時に、通常の勤務時間に戻した。社内で弁理士は私一人、発明相談などの際に同席すれば話は早く、業務の効率は向上する。また、弁理士が発明者との打合せに同席することで、発明の抽出や特許性の検討などの議論を通じて、社内のアソシエイトに特許性の判断基準やヒアリングの観点などを、具体的に伝えることもできる。育児と仕事のバランスよりも、母親としての子供に対する思

いと、仕事に対する思いとの調整に悩んだが、仕事に舵をきることにした。

悩んでいるときに自分自身を振り返り、我が子の育て方を俯瞰して考えた。自分自身の両親も、仕事をしながら私を育ててくれた。両親が忙しくしている間、祖父や祖母が孫である私や兄弟の世話をしてくれて大家族で楽しくもあった。楽しいだけではなく、祖父母から教えられたこと、聞いた話など、私自身の大切な規範になっていることも多い。そのことを思い出したときに、「自分の子供」ではあるが、地域、日本(おおげさかもしれないが)の大切な人材、親だけで頑張らなくとも多くの周囲の大人達に協力を得ながら、みんなで子育てをすればよいのではないかと思えるようになった。

今では、祖父母を始め、関っていただける周囲の方々を信頼し、子供達を託し、私や夫は親として、子供達の進むべき方向性やその責任などをとればよいと思える。また、子育てに関する両親も、役割を持つことを楽しんでくれている。子育てを通じて、私自身が、マネジメントの一面を学び、自分自身も成長させてもらっていると感ずる。

私は幸いにも、子育てに関して、両親のサポートを受け、仕事と子育てを両立することができているが、全ての働く母親が十分なサポートを受けることができるとは限らない。東京で働く人の何割が、子育てに協力をしてくれるサポート環境を整えることができるのであろうか。また、出産・育児は哲学的な側面があり、個人個人、出産・育児に対する哲学がある。私自身は、両親に子育てを前端的に協力してもらうことを「良い」と、考えを整理したが、それが正しい解と考えない人もいる。

東京大学 TLO の社員は圧倒的に女性が多い。特許事務所でも、事務職員を含めれば同様の傾向であろう。女性が多い職場で、立場的に私の子育てと仕事のバランスが基準になってしまうことがないように配慮している。そのため、職場では子育てをする女性にも働きやすい雰囲気作りを心がけている。私自身が、時短勤務で働いていたときに、後輩から「ママダッシュの時間ですよ」と、気が利く言葉をかけてくれたことに助けられた。

私自身が時短勤務で働き、自分が子育て抱え込んでいたころは、時間ぎりぎりまで仕事をして、帰宅のためにオフィスを出た瞬間から頭は帰宅してからの子供

の世話のことでフル回転になる。帰りの電車が遅れば、保育園の迎えが間に合わないのではないかと心臓をバクバクさせることもあった。そんな働く母の心境、行動を理解しているだけに、フルコミットメントで働くことにした今は、育児等のために限られた時間内で凝縮して仕事をする他の社員のフォローや、育児と両立できる環境を整えてあげたいと思う。男女問わず、子育てや介護が必要な時代になるであろう。こうした女性の経験を活かし、社員をとりまく環境を含め、お互いに理解し合える環境を整備すれば、きっと女性にとっても、男性にとっても働きやすい環境になるであろう。

5. おわりに

私自身、究極の状態に追い込まれたとき、知恵を絞って対処法を見つけているのであろう。課題や変化がなければ、今は、自分自身はどうしていたのであろうかと思う。女性は無意識に課題に対して、自分なりの回答を導きだす行為を行い、時にそれが成長を促してくれているのではないだろうか。例えば、採用面接

などでは女子学生のほうが、対応力等がある人が多いと聞くことがある。それは、女子学生は日々おしゃべりで鍛えられているためか。それも一つにあると思うが、私は、女性として職業選択という場面で、結婚と仕事とのスタンスなどを漠然とでも整理することにより、仕事に対する意思が明確になっているためではないかと思う。ついつい女性はハンディキャップがあるなどと感じてしまうこともあるであろうが、ピンチをチャンスに変える前向きさがあれば、きっと女性のほうが、アドバンテージがあるのではないか。

最後に、この執筆を通して私自身を振り返る機会をいただいたことに感謝申し上げます。また、振り返ると多くの方々の支援や助言で、現在の自分があることを改めて思い返す機会になりました。この場をお借りして、遣り甲斐のある知財分野に誘って頂いた大学の先輩や、インターンシップから入所後実務経験を積ませていただいた特許事務所の先生方に心より感謝申し上げます。また、最後に拙い文章に最後までお付き合いいただいた読者の方々に感謝申し上げます。

(原稿受領 2015. 6. 26)