

# 「ウイメノミクス」に先鞭、女性管理職が64%、早くから女性が活躍できる環境を整備

## 株式会社 知財コーポレーション

- ◎創業時から「人を大切にする」アジェンダ
- ◎7割を超える女性従業員
- ◎グループ長・次長，センター長・本部長では全員が女性
- ◎産休・育休合わせて2年間取得可能，復帰率は93%
- ◎業界では異例，翻訳者を外注ではなく，正社員とすることからスタート
- ◎出社日は原則1週間に1回という在宅勤務制度
- ◎翻訳担当従業員は出来高給与制

(取材・文/坪 義生)

### 〈企業概要〉

本社所在地：東京都新宿区西新宿6-10-1 日土地西新宿ビル7F

設立年月：1976年12月6日

資本金：1,000万円

事業内容：特許など知的財産に関する翻訳，特許図面作成，海外出願事務代行，海外特許調査，教育事業（セミナー），人材派遣・人材紹介など

従業員数：80名（2014年10月16日現在）

売上高：13億468万円（2014年3月期）

は9.0%（同8.7%）であることが分かった。この水準は，課長相当職以上に限ってみても，欧米主要国の米国43.7%，フランス39.4%や，アジア主要国のフィリピン47.6%，シンガポール33.8%と比べて著しく低い（労働政策研究・研修機構）。規模別では，従業員5,000人以上規模で4.0%，従業員10～29人規模で16.5%と，規模が小さい企業では比率は高いものの，6年間で30%以上にするという政府目標が容易でないことは明らかであろう。

ところが，今回，取り上げる知財コーポレーションにおける女性管理職割合（係長相当職以上）は64%に達する。これは，東洋経済『CSR企業総覧』掲載企業で最も女性管理職割合が高いトレンダーズの50%強をも大きく上回る。両企業の規模は80名程度とほぼ同じ。サービス業であることも共通している。

### 成長戦略の目標と現実

安倍総理は，日本の経済成長戦略の1つとして，「ウイメノミクス」を掲げ，今年6月に示した新しい成長戦略のなかで，2020年までに管理職などの指導的地位に女性が占める割合を30%以上に高める目標を示した。ウイメノミ

クスとは，別名「ウーマノミクス」といわれ，女性の社会進出が経済を成長させるという考えである。

しかしながら，厚生労働省が8月に発表した『雇用均等基本調査』によると2013年度の，課長相当職以上の管理職全体に占める女性割合は，6.6%（平成23年度6.8%），係長相当職以上について

### 創業時から「人を大切にする」アジェンダ

女性が活躍する環境とはどのようなものなのか。知財コーポレーションの人事制度についてみていきたい。



(株)知財コーポレーションは、1976年に現・代表取締役社長の浜口宗武氏が、知的財産専門の翻訳会社「知財翻訳研究所」として創立。その後、知財翻訳業務のみならず、特許調査、海外出願事務代行、特許・意匠図面作成、知財裁判情報など、事業を拡大してきた。2013年5月には、近年、超訴訟大国となっている中国における知財裁判情報を「中国知財裁判開廷速報」として提供する新たなサービスを開始。同年6月には、さらに幅広い知的財産関連事業によって出願人企業の知的財産戦略をサポートしていくことを目指し、社名から「翻訳」を取り払い、「知財コーポレーション」に社名を変更した。

同社のポリシーとして掲げられている「知財コーポレーションアジェンダ」が、次の6つである。**人と社会を大切にします**

仕事を通じて自己の可能性を伸ばし新たな課題にチャレンジすることは職業人としての大きな喜びです。そのようなカルチュアを会社内外に醸成し、人を育み、事業を通して社会に参画し貢献いたします。この理念に基づき、NPO 日本知的財産翻訳協会（事務局担当）などの活動に積極的に参加しています。

#### **「学び」の姿勢を貫きます**

急速に進む知財制度のharmonizationに応じたサービスを提供できるように、翻訳担当者

をはじめ社員一同様々なテーマの自主的な勉強会やセミナーで研鑽を積みます。また教育情報部門「知財アカデミー」主催の各種セミナーを通じてお客様とともに学び、知識やスキルをリアルタイムでアップデートして品質に反映させます。

#### **「お客様から顔が見えるところ」で仕事をします**

お客様と翻訳現場との間に十分なコミュニケーションをとれる環境が良質な翻訳を生むための必須の要件です。テレビ会議などを含むあらゆる手段でお客様との間に緊密な連絡を保ち、常にお客様にとって身近な立場で仕事をいたします。

#### **翻訳ジャンルを知的財産とその周辺分野に絞ります**

「知財翻訳」は企業知財活動のグローバル化を支えるインフラです。通常の技術翻訳や法務翻訳の枠を超えた専門能力を必要とします。お客様の高レベルのご要求に合うために、独自の社内翻訳態勢をベースに会社の全資源を知的財産翻訳ならびに周辺分野とその関連事業に集中して専門性を追究します。

#### **「世界の会社」になります**

米国、欧州、中国に営業拠点を持ち、お客様の海外展開にあわせて英語、欧語、アジア言語（日本語、中国語、ハングル）でのきめ細かいサービスを提供いたします。特に、日本語明細書原稿から

英語、中国語、韓国語への同時翻訳および図面作成を提供する知財ワンストップサービスは、翻訳精度、価格、所要時間、事務効率などあらゆる点において従来にないメリットを提供します。

#### **「知財総合サービスプロバイダー」を目指します**

翻訳を基礎業務とし、出願用図面作成、出願事務取次ぎ、特許調査など関連業務はもとより、海外特許セミナー（米国、欧州、中国、韓国）による情報提供など幅広いサービスを展開します。

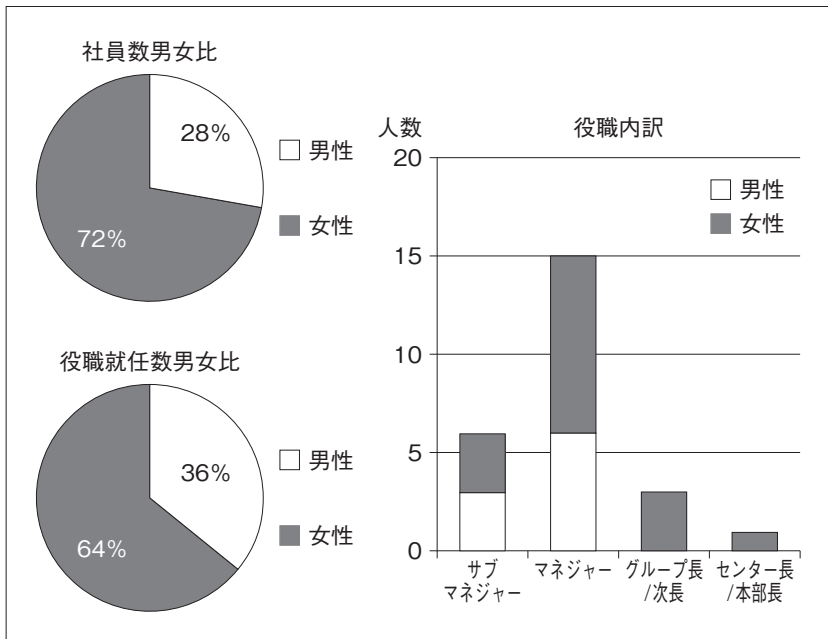
これらに表れているのは、翻訳業は「人が財産」ということである。求められるのは高い専門能力であり、そこに男女差は存在していない。

## 🌟 7割を超える女性従業員

同社における女性管理職割合が極めて高い最大の要因は、こうしたことを背景に女性従業員自体の割合が大きい状況を挙げることができるだろう。男性28%に対して女性が72%と、7割を超える。サブマネジャー（係長相当職）では男女比はほぼ同数だが、マネジャー（課長相当職）は女性が上回り、それ以上のグループ長・次長、センター長・本部長となると全員が女性である（●資料1）。

では、翻訳会社ではどこもこうした状況なのか、といえれば決してそうではない。一般的に、翻訳業

●資料1 女性社員の比率



の世界では、翻訳会社で翻訳者を抱えていることは少ない。社内はチェッカーと事務担当者だけで、翻訳者は外部の委託スタッフという業務形態である。

同社の場合、トップの浜口氏自身が翻訳者であり、業界における翻訳者の不安定な立場を知り尽くしていた。安定した職場環境を提供することは創業時からの理念だったという。本人が幸せであることが翻訳の質を上げるというわけである。従って、翻訳者を外注ではなく、正社員とすることからスタートした。

現在、同社の翻訳担当社員は19名（2013年8月時点）。業務拡大とともに外部スタッフも増え、担当社員も含め150名ほどになっているものの、上記のアジェンダが基本的なスタンスになっていることは変わらない。

『「学び」の姿勢』については、年1回、同社の教育・情報提供部門である「知財アカデミー」が主催する「特許翻訳講座」による人材育成が行われている。顧客も含めて参加は無料である。外部スタッフにも基本的にはチェッカーを通さず、1人で最後まで特許翻訳ができるスキルを育成している（●資料2）。

こうした体制に加え、特筆すべきは、外部スタッフの中核は過去15年間継続してきた「翻訳インターン制度」の卒業生50名ということである。この制度は、語学に堪能ながら翻訳の初心者者を1年間、インターンとして採用し、社内のベテラン翻訳担当社員がOJTで徹底的に教育するものだ。

これらが3つ目のアジェンダである『「お客様から顔が見えるところ」で仕事』にも関連している。

インターン出身の外部スタッフは、すでに顧客との直接のやりとりを経験しており、それ以外の外部スタッフも、知財アカデミーの講座では、顧客も参加することで直接、打ち合わせができる。

特許翻訳業界では、出願人企業であるメーカーと翻訳会社が直接やりとりすることは一般的ではない。間に特許事務所が介在する。しかしながら、こうした業態では、メーカーの意向が十分に尽くされるとは限らない。そこで、同社では、提携する特許事務所と一体となって直接、顧客メーカーとやりとりしている。

その結果、同社の顧客は5年、10年と長い取引関係にあるところが大多数になっているという。

また、翻訳精度をはじめ、高い品質を保持するために、チェックシートに従って高品質翻訳を生み出すプロセスを構築し、2009年には業界に先駆けてISOの認証を取得した。

同社の場合、顧客に高い知的財産関連サービスの提供を目指してきた結果として、女性従業員が7割を超え、女性管理職が6割を超える構成比となったのであり、女性活用からの発想でないことが特徴的であろう。

❁自然と整備された就労環境

同社のように大多数が女性従業員であるということは、自然と女



## ●資料2 知財アカデミーの講座と懇親会の様子



性主体の就労環境が整備されてきたことが推察できる。事実、育児介護休業法等の法制化に先んじてきた。

現在、産休・育休合わせて2年間の取得を可能としており、対象女性従業員の平均取得期間は1年2ヵ月となっている。復帰率も93%と高い（実質的には1人以外は全員復帰）。

また、子が6歳（小学校入学）まで、あるいは条件によりその後も所定労働時間の時短の取得が認められている。

育児介護休業法では、小学校就学前の子について、時間外労働の制限にとどまっていることを考えると先取りぶりがうかがえるだろう。

有給休暇の取得率も48.8%という全国平均（『2014年就労条件総合調査』）に比べて71.6%と高い。

その他、夫の扶養家族となっているため、税法上は扶養義務のない子も支給対象とするなど、家族手当の充実を図っている。

### ☀ 出社は原則1週間に1回という在宅勤務制度

1999年4月には在宅勤務制度も導入されている。その後、数度の改正を経て現在に至っている。対象とされているのは、原則として3年間社内勤務実績のある翻訳担当の従業員のうち、次のいずれかに該当し、本人が申し出て取締役会で承認を受けた者である。

- 在宅勤務しかできない状況にある者
- 在宅勤務にメリットがあると認められる者
- その他特別の事情のある者

1日の所定労働時間は通常の翻訳担当従業員と同じ扱いとし、コアタイムは10時から15時30分とされている。この間60分の休憩時間を除き、原則として在宅することとされる。

出社日については、原則として少なくとも1週間に1回。例外として、社内納期日、至急のリタイブ、追加翻訳の発生時、顧客の要

請で対応が必要なときなどは出社が義務づけられている。

### ☀ 翻訳担当従業員は出来高給与制

知財コーポレーションの人事制度で、もう1つ注目されるのが翻訳担当従業員の出来高給与制である。これは創業当時の賃金制度であり、大きなインセンティブになっている。

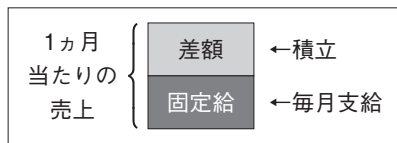
基本的な仕組みとしては、次のようになっている（●資料3）。

**固定給+差額（社内単価に基づいた売上比例分と固定給の差額）**

翻訳担当従業員の給与は、どれだけ個人が翻訳を仕上げたかによる「一部売上比例制」を適用している。これは、翻訳したワード数に対し「1ワード当たり〇〇円」という、担当者ごとの社内単価によりそれぞれの売上額を算出する。

毎月の給与として固定給が支給され、固定給の額は本人が処理量

●資料3 翻訳担当従業員の  
出来高給与制の仕組み



等を勘案して決めることができる。固定給と売上額の差額は毎月積み立てられ、年に2回賞与として支給する仕組みとなっている。体調を崩したり、やむをえない事情があって予定した仕事ができないときは、積み立てた分で毎月の給与を維持でき、また固定給の変更も随時対応できる。

業務における女性の  
適性がカギ!?

日本の企業において、女性管理職が著しく少ない原因については、かつては女性は短大卒が多いことが主に挙げられていた。しかし、すでに90年代半ばからは短大から4年生大学への鞍替えが一般化し、その意味では教育格差が理由とはなりにくい。

前述の『雇用均等基本調査』では、女性管理職が少ない、あるいは全くいない理由として、「現時点では、必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいなため」とする企業割合が58.3%（平成23年度54.2%）と最も高く、次いで「女性が希望しないため」21.0%（同17.3%）、「将来管理職に就く可能性のある女性はいるが、現在、管理職に就くための在職年数等を

満たしている者はいないため」19.0%（同22.2%）の順とされている。

これらから分かることは、そもそも業務の性格に男性向けの仕事という性差があるとの意識を前提としていることであろう。

その意味では、知財コーポレーションの女性従業員および女性管理職の割合の高さの背景には、もともと、翻訳業務自体が、在宅でできる仕事であり、女性の従事者が多かったことが挙げられる。同社では翻訳以外の事務職も内勤の管理業務であり、特段、性別が意識されないまま採用されて結果的に女性が多くなったと認識してい

る。

厚生労働省の労働政策審議会は2014年10月7日、政府が臨時国会に提出予定の女性活躍推進法案の要綱を承認した。従業員301人以上の大手企業に、管理職や新規採用者に占める女性の割合など、企業が選んだ項目について、数値目標を盛り込んだ行動計画を策定し、公表するよう義務づける。しかしながら、業務の内容や性質について、女性が従事しやすいような適性に配慮をせずに単に数値目標を設けたところで、実現は「絵に描いた餅」であろう。同社の成功例が1つのヒントになるのではないだろうか。

担当者から Message

当社は人を大切に作る社風が隅々まで行き届いており、社員だけでなく社外のフリーランス翻訳者のサポートにも積極的に取り組んでいます。社外の方にもなるべく社員に近い環境でお仕事いただけるよう、翻訳用マニュアルやテンプレートの整備にも力を入れています。フリーランスの多くは当社と長くお付き合いしている方々であるのも特長です



総務グループ広報チーム  
マネジャー  
中村 友美 さん

担当者から Message

女性社員が多数活躍していることに関して、社内ではそれが当たり前のこととされています。経営トップの『人を大切にする』という考え方が社風となり、深く浸透しているからでしょう。これで十分ということではなく、いつでも必要に沿って対応をしていくことが私たちのミッションだと思います。今後は、翻訳担当以外の従業員にもより働きやすいと実感してもらえるような制度の導入を考えています



総務グループ人事チーム  
マネジャー  
最上 絵里香 さん