

海外におけるジェンダーギャップの 現状と解消に向けた取り組み

—Ms. Jennifer Brant,
Ms. Caitlin Kraft-Buchmanへのインタビュー—

会誌広報委員会*

抄録 会誌広報委員会では2024年特集号「DE&Iと技術革新のシナジー —知財が担う役割—」で、DE&Iと技術革新がもたらすイノベーションについて着目しているが、日本のジェンダーギャップ指数は146カ国中125位と世界から遅れをとっている中で、海外のジェンダーギャップ解消やイノベーション創出に向けた取り組みの最新の状況を知ることが必要であると考えた。本稿では、ジェンダーギャップの解消に向けた政策アプローチの研究をされているイノベーション・インサイトのDirectorであるジェニファー・ブランド氏とジェンダー平等のためのテクノロジーとイノベーションに向けた活動をされているウーマン・アット・ザ・テーブルのCEO兼Founderであるケイトリン・クラフト・ブッシュマン氏に、両名が取り組まれている活動、DE&Iと技術革新との関連性や知財が担う役割についてインタビューを行った。両名からは、海外でもジェンダーギャップは存在しているが、ジェンダーギャップ解消に向けた知的財産からのアプローチと、AIなどのテクノロジーからのアプローチについて話を伺うことができた。

目次

1. はじめに
2. Ms. Jennifer Brantインタビュー
3. Ms. Caitlin Kraft-Buchmanインタビュー
4. おわりに

1. はじめに

近年、日本においてもDE&I推進の必要性が増してきている。その理由としては、人材を「コスト」や「資源」ではなく、「資本」と捉え、その価値を最大化することで中長期的な企業価値向上につなげる「人的資本経営」への関心が高まっていることもあるが、もう一つの側面として、日本のさらなる成長のために、人材の多様性を広げることで新たなイノベーションを創出することにもあると思われる。

このような環境下において、日本でのイノベーション創出には知財が担う役割があるのではないかと考え、会誌広報委員会では2024年特集号「DE&Iと技術革新のシナジー —知財が担う役割—」で、DE&Iと技術革新がもたらすイノベーションについて着目し、知財が担う役割について考察していくことにした。

ここで、ジェンダーギャップに着目すると、日本のジェンダーギャップ指数は2023年は146カ国中125位であり¹⁾、世界から遅れをとっている。更に日本企業の収益性・成長性は海外企業と比べて見劣りし、収益性・成長性の源泉であるイノベーション能力（グローバル・イノベーション・インデックス（GII））についても

* 2023年度・2024年度 Publication and Public Affairs Committee

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

世界ランキングで日本は13位と先進国としては低い水準となっている。そこで、諸外国のジェンダーギャップ、イノベーション創出に向けた取り組みの最新の状況を知ることで、今後の方向性や知財が担うべき役割について何らかの知見が得られるのではないかとと思われる。

WIPOでは、2021年よりClosing the Gender Gap in IP²⁾と題して、知的財産制度への女性の参加をテーマにしたセッションを開催しており、既に知財においてジェンダーギャップ解消に向けた取り組みを行っている。

このセッションのパネリストで登壇された、「FIVE CHALLENGES CONTRIBUTING TO THE IP GENDER GAP」というジェンダーギャップの解消に向けた政策アプローチの研究をされているイノベーション・インサイトのDirectorであるジェニファー・ブランド氏、と「ジェンダー平等のためのテクノロジーとイノベーション」に向けた活動をされているウーマン・アット・ザ テーブルのCEO兼Founderのケイトリン・クラフト-ブッシュマン氏の活動が、本特集号のテーマに合致しており、DE&Iと技術革新との関連性や知財が担う役割の示唆が得られ、日本にとっても今後の参考になるのではないかと考えた。

そこで、今回兩名に、取り組まれている活動、DE&Iと技術革新との関連性や知財が担う役割についてインタビューを行った。なお、インタビューはリモートで実施した。

2. Ms. Jennifer Brantインタビュー

—これまでの経歴とイノベーション・インサイトについて教えてください。

ジェニファー・ブランド：

イノベーション・インサイト³⁾は、ジュネーブに拠点を置くコンサルティング会社です。私は2010年初めにこのビジネスを始めたので、ほ

ぼ14年間運営してきました。私はアメリカ人でありスイス人です。Oxfam、その後Sidley Austinで勤務した後、自分の会社で働いていますが、ジュネーブで20年以上働いています。

イノベーション・インサイトは、国内、地域、世界の様々な政策決定プロセスとその幅広い関係者と関わっています。私たちの仕事は、イノベーション、知的財産、貿易の政策決定について情報を提供し、参加することです。また、経済開発、技術移転、中小企業、ジェンダー平等に関連する横断的な課題にも取り組んでいます。私たちの仕事の基盤は研究と分析です。私はジュネーブに拠点を置き、各国にいる専門知識を持つコンサルタントと共に仕事をしています。

クライアントとパートナーは、通信技術、農業、IT、バイオテクノロジー、ヘルスケアなどの分野からきています。そして、私たちのクライアントも非常に多様で、企業、業界団体、政府機関、WIPOやWTO、WHOのような国際機関と協働しています。そして、世界中の様々な地域の中小企業とも協働しています。また、プロボノの仕事もたくさん行っており、これを誇りに思っています。



写真1 ジェニファー・ブランド氏

—ジェンダーギャップの解消に関して、これまでどのような取り組みをされてきましたか。

ジェニファー・ブランド：

ジェンダーパリティ⁴⁾は私が掘り下げるのに興味深い領域でした。このトピックに取り組み始めたのは2018年のことですが、実は2015年からジェンダーチャンピオン⁵⁾を務めています。これは、国際機関の長や世界各地の大使、そしてビジネスマンの私からなるネットワークです。

私たちは、すべてのプログラムおよび私たちの組織の内部運営においてジェンダーを主流化する共通の目標を持っています。私たちは個人的なコミットメントを行い、多様性のないパネルで話をしないことに合意しています。

このグループの一員となったことが、より幅広くジェンダーギャップを埋める作業への入り口でした。私のコンサルティング業務では、イノベーションや知的財産に関する多くの作業が含まれているため、ジェンダーチャンピオンに参加した後、知的財産とジェンダーに焦点を当てた作業を探求し始めました。

それ以来、主にWIPOと協力し、知的財産の多様性に関連する事項にかなり取り組んでいます。知的財産におけるジェンダーギャップについての認識を高め、それらに取り組む重要性に関する出版物を作成したり、政治指導者、経済学者、知的財産の実務家向けの知的財産に関する多様性セミナーを主催し、女性起業家や発明家が知的財産権をより効果的に利用できるようにするための能力向上を行ったりしました。これらのプロジェクトには、すべてパートナーと一緒に取り組んでいます。パートナーシップは、イノベーション・インサイトのほぼすべてのプロジェクトの特徴です。

早い段階で、マーク・シュルツ氏、カヴェリ・マラテ氏、ジェイシ・マクドール氏と共にWIPO向けに論文を共同で執筆し、知的財産におけるジェンダーギャップに取り組むための世界各国の有望な実践と政策を紹介しました⁶⁾。すべてのタイプの知的財産に関するギャップが

重要であり、分析されて取り除かれるべきですが、このプロジェクトでは知的財産におけるジェンダーギャップにのみ焦点を当てています。

最近では、エロディ・カーペンティア氏（主著者）、カテナ・カネリア氏、ウツァフ・バル氏と共著で、別のWIPO報告書を共同執筆しました⁷⁾。このグローバルな文献レビューは、WIPOのワーキングペーパーとして公開され、知的財産におけるジェンダーギャップの規模や存在理由、それらを排除するための政策についての情報を提供しています。カテナとウツァフのおかげで、報告書には、これらのギャップに対処するために導入されているさまざまな政策やプログラムについて、地理的地域全体で非常に詳細な付録が含まれています。この付録は、政策立案者や学者にとって非常に貴重なリソースとなるでしょう。

また、WIPOと共同で女性起業家向け能力構築トレーニングを以前Qualcommでシニア特許顧問だったフィル・ワズワース氏と共に実施しました。このトレーニングは、起業家に知的財産権とは何か、どのように取得するかといった基本事項だけでなく、女性たちが知的財産の専門家のメンターとペアを組んで自分たちの知的財産管理における戦略的な選択肢を開発する機会を作り出しました。トレーニングが実用的でターゲットを絞ったものであることを確実にしたいと考えていました。しかし、この作業をスケールアップすることが主な課題でした⁸⁾。

知的財産の多様性に取り組む始めてからわずか6年間ですが、その間に作業は急速に成長しています。今日では、知的財産の多様性に関して実際に勢いがあり、より多くの政府がこの分野での行動を優先することにコミットしています。多くの人々が、経済や組織全体が、すべての人の才能や良いアイデアを活用することでより良い結果をもたらすことを理解し始めたと思います。

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

—知的財産におけるジェンダーギャップに関する政策アプローチについてお聞きしたいと思えます。2021年の知的財産におけるジェンダーギャップ解消に関する推奨事項をお持ちですね。この推奨事項の背景と知識、および推奨事項に対する関係者の反応について教えてください。

ジェニファー・ブランドト：

2021年に発表された私たちの論文は実際には2019年に執筆されたものですが、さまざまな国での知的財産におけるジェンダーギャップを埋めるための政府の政策や取り組みに関するベストプラクティスを調査しました。私たちは、さまざまな国を調査し、非常に優れた政策の例を見つけました。また、優れた政策の中には非常に独創的なものもいくつかありました。たとえば、インドでは、仕事に就いていない女性エンジニアを政府によって教育して特許審査官にするプログラムがありました。

同時に、多くのプログラムがまだ厳格な評価を受けておらず、その影響を確定することはできなかったということがわかりました。これらはイニシアティブが確立された「ベストプラクティス」であり、他の場所で自信を持って再現できるというには早すぎると考えました。今後の政策立案のためのより強固な基盤を作るために、より多くのデータ収集と分析を求めました。関係者がこの主要な推奨事項に肯定的に反応したと思います。

—知的財産におけるジェンダーギャップのデータ収集に関してどのような課題が浮かび上がりましたか？

ジェニファー・ブランドト：

知的財産におけるジェンダーギャップに関する情報の収集と分析はそれほど簡単ではありません。たとえば、一部の国では、特許出願書類

に性別を記入する欄がありますが、多くの国ではそのような欄はありません。同時に、WIPO名前辞書のようなツールが存在します。WIPOには複数の言語で特許出願における発明者の名前から性別を予測できる包括的な性別辞書を開発しました。これは長年にわたり知的財産の多様性の問題においてリーダーシップを示してきたWIPOの経済チームからのものです。WIPOは、たとえば知的財産におけるジェンダーギャップを研究するための方法論についての認識を高めるために引き続き努力しており、現在では知的財産に関する学者や経済学者のグローバルネットワークを結成しています。これらの取り組みは、より多くの特許庁と政府機関がこれらの問題を研究するにつれて、タイミングが良いものです。WIPOはグローバルな知的財産のコミュニティに大きな貢献をしています。

—ありがとうございます。日本にはそのような名前辞書や性別辞書はありませんが、WIPOにはそのような辞書があることは認識しています。これは非常に貴重な情報源になると思いました。

ジェニファー・ブランドト：

WIPOのチームは名前辞書の改良と精度の向上に常に取り組んでいます。これは良いニュースです。なぜなら、日本で新たに開発する必要はないからです。このツールはすでに利用可能で、日本語の名前も含まれています。もちろん、WIPOや他の団体と協力して名前辞典を改善し、テストを手伝うことも有用でしょう。

—知的財産におけるジェンダーギャップに関してどのような課題が浮かび上がりましたか？

ジェニファー・ブランドト：

まず特許におけるジェンダーギャップから始めましょう。WIPOの経済学者が、特許におけ

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

るジェンダーギャップが時間とともに縮小していることを発見しましたが、これは非常にゆっくりとしています。現在のペースでは、2070年までには解消しないと推定されています。特許におけるジェンダーパリティはまだ遠い将来のことかもしれません。この分析は、エロディ・カーペンティア氏とフリオ・ラフォ氏による重要な論文⁹⁾ から来ており、WIPOの名前辞書を使用してPCT出願における男女の発明者の表現を研究しています。フリオは以前にこのトピックについて論文を書いており、エロディとの論文ではその分析を更新しています。彼らの2023年の論文は、個々の国と全世界における傾向を提示しており、読む価値があります。

特許におけるジェンダーギャップが時間とともに縮小している理由は完全には明らかではありません。私の直観では、社会全体でジェンダーパリティが一般的に改善されるにつれて、特許出願における女性の出現が増加する可能性が高いと言えます。おそらく、他の知的財産権の利用も増えるでしょう。

特許におけるジェンダーギャップがより迅速に格差を埋めるために私たちができることは確かにあります。女性の知的財産管理能力を構築するための意識を高める素晴らしいプログラムがいくつかあります。これらのプログラムは、米国にあるInvent Together¹⁰⁾ がイノベーション教育と呼ぶものを提供しています。

—我々はイノベーションを促進すれば、男女格差は縮小すると考えています。これについてどう思いますか？

ジェニファー・ブランド：

社会の全員のアイデア、努力、才能が活用されるようにする必要があります。女性だけを見ても、特許におけるジェンダーギャップが続く場合、それは国または組織の半分が良いアイデ

アや発明を見逃している可能性があることを意味します。JIPAのスタッフとメンバー企業は、投資を誘致し、パートナーと協力し、アイデアを保護してそのアイデアから利益を得て、それを市場に投入し、アイデアを市場に出すために、知的財産が極めて重要であることをよく認識していることも承知しています。なぜ私たちの半分がこれらの目的で特許を使用できない、または使用しない状況を受け入れなければならないのでしょうか？

現在のデータは、すべての条件下において、女性は男性よりも特許などの知的財産権をあまり使用していないことを示しています。つまり、社会と組織は女性の優れたアイデアやソリューションを見逃しています。成長と雇用創出、競争力などの他の利点が失われる可能性があります。つまり、知的財産の多様性を改善し、そのギャップを埋めることは、利益とイノベーション、そしてより多くの優れたアイデアへのアクセスがもたらされる理由になります。何よりも個人の公平性と平等性の機会の問題です。社会や組織として競争し、イノベーション競争に勝つことだけの問題ではありません。

—政府やWIPOは政策に関して、ジェンダーギャップを埋めるためにはどのような議論、検討、測定を進めるべきなのでしょうか？

ジェニファー・ブランド：

私たちは多くの異なるアプローチを見ていくことができ、あなたの言う通り、これらは適切に評価され測定される必要があります。最も影響力のある政策とプログラムを特定したいと考えています。

技術革新自体が知的財産におけるジェンダーギャップを狭めるのに役立つと予測する人もいます。ある研究では、STEM分野の学位を取得する女性が少ないことが知的財産の多様性に与

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

える影響を分析し、STEMパイプラインなどの構造的な問題に取り組んでいます。また、特に女性は家庭や子供に対して多くの責任を負っているため、知的財産の多様性が不足していることに寄与する社会的要因を研究している人もいます。その後、文化的要因を考慮する必要があります。例えば、一部の国では、女性が手を挙げて功績を主張することに消極的であると報告されています。女性は成功を個人ではなくチームに帰属させる傾向があります。

では、これにどう対処すればよいのでしょうか？ 組織に対する1つのアイデアを見てみましょう。私たちは、知的財産への認識と管理のためのプロセスを企業内で取り組むことができます。一部の組織はこれらのプロセスを再構築して、女性がより存在する可能性の高い勤務時間中に有望な発明が特定され記録されるようにしています。これにより、彼女たちが発明の貢献に対して対価を得る可能性が高くなります。これらのプロセスの一環として、すべての発明者の名前が挙げられているかどうかを確認するための調査が行われることがあります。

教育も重要です。企業や他の組織は、歴史的にあまり注目されていないグループの人々に知的財産管理に関する意識を高め、情報を提供するプログラムを実施しています。彼らは、知的財産の創造に貢献し、それによって認められることがキャリアアップに重要である理由を理解する必要があります。

さらに、企業内の知的財産におけるジェンダーギャップ解消に取り組むには、上級リーダーシップと中間管理職が協力する必要があります。すべての人のアイデアを活用し、適切な対価を与えることは競争上の理由から重要であり、従業員の定着と機会にとっても重要です。企業はこれらの努力をトップダウンで受け入れる必要があります。中間管理職も巻き込むと、組織はアンコンシャス・バイアスをより効果的

に取り扱い克服することができます。

一本当にその通りだと思います。アンコンシャス・バイアスや、勤務時間外を含む発明を創出する機会の男女差は、日本でもよく見られるものです。データについて何度か話していただきましたが、もう少し詳しく教えていただけますか？

ジェニファー・ブランドト：

米国では興味深いことに、先ほど触れた Invent Together という組織が、すべての過小評価されたグループからの発明者の男女別データ収集をUSPTOに強く要求してきました。これにより、効果的なプログラムと政策を実施できるようになりました。このグループは、ワシントンで知的財産の多様性の問題を前面に押し出しています。私は彼らと同意見で、データ収集は知的財産におけるジェンダーギャップを解消するための必要な第一歩だと考えています。これは国レベル、組織レベルで重要です。私はグローバルレベルと地域レベルも追加します。正確なデータ収集と分析がなければ、効果的なプログラムの開発が困難であり、進捗の追跡も難しいです。私の同僚であるEthisphere¹¹⁾のクレイグ・モス氏は「測定しなければ改善できない」とよく言います。彼は正しいと思います

米国の別の取り組みであるThe Diversity Pledge¹²⁾という組織があり、彼らは現在、参加企業に対して知的財産の多様性に関する統計を公開するよう求めています。組織が自らの実績を公にすることや、公的なコミットメントをすることは難しいかもしれません。人々は、彼らの会社が判断され、恥をかかされ、批判されるのではないかと恐れるかもしれません。しかし、この情報を収集し分析し、共有して話し合い、改善のための責任を負い、進捗を追跡することは重要です。変化と改善への公的なコミットメ

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

ントは強力です。それは弱点ではなくリーダーシップを示します。そして、他の組織の努力に情報を提供し、触発するのに役立ちます。

一では最後の質問です。将来の展望についてお聞かせください。知的財産の多様性に関するあなたの仕事に関連して、個人的におよびイノベーション・インサイトにおけるあなたの目標は何ですか？

ジェニファー・ブランド：

イノベーション・インサイトでは、能力構築を含む様々な角度から、知的財産の多様性の問題に今後も取り組み続けます。これには個々の発明者や起業家、企業やその他の組織、そして政府機関のための能力構築も含まれます。

また、出版活動も続けます。現在、企業や技術移転機関などの組織向けに、実用的なガイダンスを提供する新しい出版物の最終調整を行っています。この出版物はEthisphereと共同で開発され、内部的に知的財産の多様性を改善するための実用的なヒントを提供します。

性別を超えて知的財産の多様性の取り組みを拡張する重要性を強調したいと思います。数多くのグループが知的財産権への不平等なアクセスに直面しています。これらは極めて重要な問題であり、この状況をそのままにしておくわけにはいきません。注目されていないすべてのグループの人々が知的財産権にアクセスし、成功裏に利用できるべきです。さまざまな理由から、私たちの知的財産の多様性に関する取り組みは性別に焦点を当ててスタートしましたが、これは将来変わる必要があります。

個人的には、ジェンダーチャンピオンネットワークへの参加を続けます。そこでの私の個人的なコミットメントは、私の仕事を通じてジェンダーパリティを推進し、政府関連のセクターで女性の若手専門家をメンタリングすることで

す。もちろん、男性だけまたは女性だけのパネルへの参加をしないという「パネル誓約」もあります。

将来はJIPAと知的財産の多様性の問題で協力することも含まれるかもしれません！ 私のアイデアとJIPAのメンバーとの作業を共有する機会をくださり、ありがとうございました。

—このインタビューに応じていただき、ありがとうございました。

3. Ms. Caitlin Kraft-Buchmanインタビュー

—これまでのあなたの経歴や、ウーマン・アット・ザ テーブルについて紹介してください。どのようにして設立され、その使命は何ですか？そして、これまでの活動と成果について教えてください。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

どうもありがとうございます。私は2015年にウーマン・アット・ザ テーブル¹³⁾を設立しました。私たちの最初の取組みは、私たちが権力と影響力を持っていると考えていた分野、主に男性が支配している分野に焦点を当てました。それは、技術、経済、持続可能性、民主政治です。私たちの最初の取組みの一つは、ジェンダーチャンピオンを設立することでした。元々はジュネーブ ジェンダー チャンピオンと呼ばれていたものです。2015年に当時の米国大使とジュネーブの国連事務総長と私の3人で設立しました。

そして、9年間でかなり大きな運動に成長しました。私は2019年まで事務局を運営していましたが、結局、すべての構造的な変化を検討することになりました。そこで、自分たちの影響力の範囲内で何ができるのかを考えました。例えば、全ての男性の会議には経済や政府などあ

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

らゆることを話しています。そこに女性が参加することはできないのでしょうか。

最初の5人のメンバーの一人は、当時国連の難民高等弁務官だったアントニオ・グテレス氏でした。そして、彼が国連事務総長に就任し、ニューヨークに来てほしいと頼まれました。私たちは、現在、ニューヨーク、ウィーン、ナイロビ、ハーグ、パリ、ジュネーブに拠点があり、ジュネーブと同様にハーグとパリでは非常に活発な活動を行っています。その活動が1年目を終えた頃、私たちは、自分たちの行動のすべてにおいてジェンダー平等の必要性を肯定するだけでなく、もう少し影響力を持ちたいと考えました。そして、現在ではこのグループには、多くの世界の国際機関の長、国連機関の長や大使が参加しています。

当時のWTOは、貿易は定義上、ジェンダー・ニュートラルであるため、ジェンダーは議論するには適切なトピックではないと感じていました。貿易にジェンダーというものはありませんでした。しかし後に、これには根拠が全くないことが判明しました。女性について話すことはできないと言う人もいました。なぜなら、あるグループを別のグループよりも優遇することになり、それは本当に不公平だからです。ジェンダーに対してこのような意識・背景を持つWTOにおいて、影響力のあるグループを結成することになりました。結局、WTO閣僚会議では、貿易と女性の経済的エンパワーメントに関するブエノスアイレス宣言に123人の閣僚が署名しました。

この非常にシンプルな文書には、情報を共有する必要があるという非常に低いレベルの宣言があります。この国際的な世界の中で女性がどのように関与しているかを理解する必要があります。これはOECD、世界銀行、そしてWTOの中での作業にも波及しており、現在では加盟国の公式作業部会があり、これらの問題につい

て考えています。なぜなら、女性が国際貿易に参加するには、人口に比例して多くの構造的障壁があるからです。このことについて長々とお話ししましたが、もちろん、これは知的財産にも多くの影響を与えるからです。

2番目に起こったことは、欧州経済委員会(ECE)の同僚が言ったことですが、みんながこれに署名したのを見て、貿易にはジェンダーの側面があるのではないかということです。それが1年、2年と調査、探索を続け、ジェンダーに配慮したスタンダード・イニシアティブに至りました。ISOからIECまでの世界の様々な国際標準化機関や地域標準化機関がスタンダード・イニシアティブに署名し、標準がどのようにジェンダーの要素を持つかを検討しています。世界の環境を再び構築することは、知的財産にも多くの影響を与えます。すでに構築されていた環境は欧州の男性のために構築された環境でした。例えば化学実験室のビーカーの把手はその基準となる男性の手の大きさに合わせて作られています。男性の手が小さい文化の出身であればそのビーカーは研究室で使えません。女性の手でもうまく使えません。昨日シンガポールから来た人が言っていました、整形外科の外科医が使うステープラーはある程度の大きさの男性の手の大きさに合わせて作られているだけでなく、女性には不足している男性の強い握力に合わせて作られています。これにより女性はステープラーの扱いに失敗したり、ある種の外科的介入に参加できなかったり、外科医としてのキャリアを積むことができなかつたりするのは、実際の装置自体が包摂的なものではないからだそうです。多種多様な人に向けたものではありません。

この2つのこと、それまで私にとっては目に見えない環境であった貿易と、私たちの生活に大きな影響を与えていた標準は、一般の人にはほとんど見えないことであることが分かり、私

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

たちを目標達成に導きました。そのようにして私たちはここにたどり着き、これらの他の目に見えないインフラが私たちの働き方にどのように影響を与えているかを再び見えています。これらが私たちの行動であり、成果です。

私たちが行っている多くのことの1つは、UN Womenが主導する「Generation Equality Action Coalition for Technology and Innovation for Gender Equality」に積極的に参加していることです。この連合には、ITU, Microsoft, フィンランド政府, チリ政府, ルワンダ政府, ユニセフ, そして私たちも参加しています。また、技術とイノベーションがどのように変化するかにも注目しています。特許や特許権の制度や統制がどのように機能するかについては多くのことが考えられています。



写真2 ケイトリン・クラフト-ブッシュマン氏

「ウーマン・アット・ザ テーブル」が非常にハイレベルな人々が関与していることは非常に印象的です。それは、この組織の立ち上げのおかげです。国連の推進成果もあるかもしれませんが、このような影響力のある組織をどのようにして成功させたのですか。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

私はとても幸運で、本当に良いパートナーに恵まれました。1つはウーマン・アット・ザ

テーブルでした。ウーマン・アット・ザ テーブルでは、より多くの女性に世界的な舞台で発言してもらうことを任務としました。しかし、簡単な仕事のように見えても、女性をステージに上げることはほとんど不可能だということが、早い段階でわかりました。女性のための居場所がなかったからです。

そこで私たちはジェンダーチャンピオンというアイデアを思いつきました。そして、オバマ政権時代、米国大使のアイデア力がなければ、そのアイデアは実現しませんでした。彼女は、「ジェンダーチャンピオンに参加しない事態を絶対に阻止しなければならない」と言っていました。この運動に参加しないのは恰好悪いということです。そして、先程言及したジュネーブの国連事務総長にこの非常に賢明な戦略がどのように機能したのかを尋ねました。功を奏したのは、より多くの場を作るのに役立つ方法があることを理解していただいただけでなく、多くの年配の権力者たちのレガシーをより輝かせることができたからだと思います。そして、彼らが権力の高い位置に女性を招待する機会ができたのです。

「ウーマン・アット・ザ テーブル」は、ジェンダー平等アルゴリズムを推進し、女性のAIへの関与を促進し、ジェンダーに配慮したAI政策を推進しています。具体的にどのような活動に携わっているのか教えてください。また、プログラムを推進する上で直面している障壁や課題は何ですか。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

私たちが好んで使う言葉の中には、センシティブではなくリスポンシブというものがあります。なぜなら、センシティブとは、女性は繊細であり、女性に対処する際にはセンシティブである必要があるという意味です。リスポンシブ

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

ブという考え方は、より堅牢で、よりアクティブで、より進化しているので、私たちは気に入っています。包摂的なアルゴリズムに関しては、ここジュネーブの人権高等弁務官事務所との会話や協議の中で、AI設計やAIライフサイクルに対する人権に基づくアプローチに関するツールボックス (< AI & Equality > A Human Rights Toolbox)¹⁴⁾ を立ち上げました。これは、アルゴリズムがどのように人間の尊厳を確認できるかを検討する規則に基づくアプローチであり、その目的の中心にあるのは、アルゴリズムがどの程度社会性を備えているかということです。これは、アルゴリズムを見て、誰かに害を与えていないか、それをどのように回避するかというリスクに基づくアプローチとは対照的です。

そして、これは今までと異なるアプローチであることがわかりました。その一例として、多くのヨーロッパの国々ではSIRIと呼ばれるシステムがあり、法廷に持ち込まれています。しかし、それは生活保護受給者、つまり社会サービスを受けている人のための詐欺検出システムでした。詐欺を探しただけです。しかし、それはまた、より良いサービスの質を探し、詐欺がないことを確認することもできました。詐欺だけを探しているのであれば、懲罰的なシステムでしかありません。どうすればより良いサービスを提供できるか、より良いサービスを提供するために、それに値しない間違っただけの人に提供しないようにするにはどうすればいいか、と言うのは対照的です。

これらのアルゴリズムを包摂的なものにするためには、まず、技術者や弁護士だけでなく、用途に応じて、人類学者や医師、医療従事者など、さまざまな人々がテーブルを囲む必要があります。

例を挙げます。2014年にAppleのHealthKitは、亜鉛やマグネシウムなど、想像できるすべての

ものを測定していました。しかし、それは月経周期を測定する、または月経周期のためのものではありませんでした。開発部署には誰がいたのでしょうか。

もしこの開発部署に女性がいたら、あらゆるものを測定するのではなく、本当は（月経周期に関係する）血液中の亜鉛摂取量を知る必要があるのではないか、と言ったでしょう。彼らは包摂的デザインのグループや影響を受けるコミュニティをグループ内に持たなかったため、多くのお金をテーブルの上に残してしまいました。私たちのツールキットには、より包摂的なアプローチを使えば、より良い製品を作ることができるという例がたくさんあります。

また、フェミニストAI研究ネットワーク (The f < A+i > r Network)¹⁵⁾ というプロジェクトもあり、ラテンアメリカ、中東、北アフリカ、東南アジアにハブがあります。ここでは、この社会性のあるAI、フェミニストAIと呼ばれるものの概念実証を遂行する人を探しています。このAIは、誰もが含まれていることを確認し、誰も取り残されないようにするのに役立ちます。

私たちは、いくつかのことを試験的に実施し、プロトタイプを作成してきました。そのうちの1つは、関連があるかもしれませんが、アジアのマニラです。Saferと呼ばれるもので、マニラでは非常に危険な公共交通機関で使用する女性向けのスマートフォンアプリで、他の女性がどこにいるのか、どこで助けを得られるのか、どうすれば嫌がらせを止めることができるのかを把握することができます。また、それは警察に接続されています。現在、私たちはそれを試験的に実施しており、基本的には警察やマニラ首都圏のすべての異なる機関と覚書を交わしています。私たちは、何が障壁になるのかの概念実証のための実績を構築しようとしています。ジェンダーとAIの考え方は、確かに非常にニッチで、暴力や女性の問題だけのものだと思われる

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

がちですが、実際には、これらはすべての人を助けるために使用する必要がある大きな重要なツールです。

女性のグループを支援することで、政策決定システムから取り残されているすべての人を巻き込む力を身につけることができるというのが、私たちの変化の理論です。しかし、それを推進する上での障壁は、お金のためだけでなく、人々とどれほど関連性があるかを理解するためでもあります。そして、人々はAIがどのようにすべてのものに含まれているかを理解していないと思います。これは社会全体のアプローチです。そのため、それを効果的に伝えることは非常に困難です。

—AIに関する非常に印象的な幅広い活動ですね。そして、このようなハイテクが関係しているということは、実際に多くの技術者があなたの組織に関わっていますか？

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

私たちにはデータサイエンティストがいます。私たちは、実績を構築しようとしています。

私たちが人々に助成金を与えるとき、人々がバランスのとれたチームで来ることを要求しています。もしあなたが技術者なら、あなたに必要性を示している人類学者や社会学者は誰ですか？と言います。

あるいは、社会学者であれば、人々がこれを作ることを学ぶために、どのような技術の人々と一緒に仕事をするのかという考えを持っています。エジプトにあるチームでは、全員が技術チームであっても、コンピュータサイエンスのさまざまな分野で博士号を取得していて、私たちは多くのことを学びました。ヒューマン・コンピュータ・インターフェースや機械学習、教育AIなどがあります。技術分野の中でも、問題へのアプローチ方法が非常に異なるため、

彼らは様々なことで同意しません。私たちの役割の1つは、どのようにして全員が議論し、それぞれの分野の視点を表現できるようにするかということです。また、この会話をするだけですべてを強化することもできます。

—ダイバーシティのためのイノベーションの展望です。データの民主化やオープンプラットフォームといった技術革新は、人々の選択肢を広げ、ダイバーシティを促進すると考えています。これについて、どのようにお考えでしょうか。何が必要で、何が課題でしょうか。また、ダイバーシティの拡大によって、技術革新はさらに進むと考えています。これについて、ご意見をお聞かせください。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

皆が注目すると思いますが、データは特別な基礎のようなものです。そして、良い基礎がなければ、AIバイアス問題の多くに良いものを育てることはできません。トレーニングデータを知らない、インターネットからスクレイピングしていない、何も持っていない、それは完全に偏っています。一方に偏っていて、女性を消し去る永続サイクルです。

女性はデータ収集から取り残されています。また、女性は伝統的に技術へのアクセスが少ないので、女性は技術を生成するデータ収集にも参加していません。スマホを持っていないと、女性は収集されないデータになってしまいます。だから、機会があると同時に、緊急の行動は、より良い、よりバランスのとれた、偏りの少ないデータセットを作成し、同意やデータ保護の21世紀の考え方や、元々知らなかったことの一部や、今知っている全てのことを使って、このデータをどのように収集するかということだと思います。

また、医療データを例にすると、ほとんどす

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

すべての医療データは、白人男性から来ています。そして、そのデータから作られたアルゴリズムは、肌の色や民族が違う人には通用しないということです。排除されたグループが、女性を含めて、女性がツールを作り、このイノベーションの一部になり、この発明の一部になる機会は、素晴らしい機会だと思います。

一ウーマン・アット・ザ テーブルの今後の目標と、今後数年間で達成したいビジョンを教えてください。現在、どのような課題に直面しており、どのように対処していく予定ですか。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

社会的、社会性のあるAIの新しい展望がたくさん見えてきました。私たちはそれをフェミニストAIと呼んでいます。社会性のあるAIと呼んでもいいでしょう。現在、地方自治体から連邦政府まで、すべての政府がデジタル化を進めています。しかしながら、Excelのスプレッドシートを使って機械学習をしているだけです。だから、彼らは、50年代、60年代、70年代に考え出したかもしれない古いモデルを古いデータで埋め込んで、それを過度に供給しているだけなので、大規模には機能しないシステムになってしまっています。

物事を非常に微妙な視点で捉え、技術を活用して利益を生み出すことです。これは政府にとって素晴らしい機会だと思います。政府がジェンダーに配慮した公共調達をAIのために確保してほしいと思います。これは素晴らしい知的財産の創造になると思います。このような資金で、新しいアイデアを考える女性創業者、女性主導のデザインチームの全く新しい経済を生み出すことができます。なぜなら、世界中のベンチャーキャピタルのうち、女性創業者は2%しかいないからです。信じられません。そして、その数字は昨年1.9%に下がったと思いま

す。

また、アルゴリズムが私たちの生活に影響を与えた決定を下したかどうかを知る権利は、尊重されています。そうすることで、このテクノロジーがどのように決定を下しているのかを理解し始め、それに接触し、同意し、それに異議を唱えることができるようになります。そうすることで、システム内で人間として非主体であることなく、非主体のまま私たちについての決定が下されることがなくなります（主体的である状態で決定が下される）。それが私の重要な課題です。知る権利、ジェンダーに配慮した公共調達、そして私たちが住みたい世界についての想像力を高めることです。それがどうして機能しないのか、システムがうまくいっていないのかを説明する必要があります。しかし、私たちはまた、時間とエネルギーを費やして、私たちが本当に欲しいものは何かを本当に語り、それを他の人たちを鼓舞するために、段階的に構築する必要があると思います。

一イノベーションを利用して、エクセルデータの利用について言及されましたが、もちろん、AIの世代と様々な種類のデータが今必要とされています。そして今、注目されている問題は生成AIです。そのような生成AIが新しい活動でどのように利用されているのか、どのような利用方法なのでしょう？

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン：

あからさまな人種差別と隠密な人種差別について論じた研究があります。ひどいことを言った時に目の前に現れる人種差別と、その下にある隠密な人種差別のことです。そして、研究者たちは、生成AIは、ChatGPTを反復して研究しました。どんどん高性能になってきて、あからさまな人種差別への対処も適切になっていきました。つまり人種差別的なことを言わなく

なったのは、彼らがそれを操作してきたからです。しかし恐ろしいことに、その裏では、それ自体が密かに人種差別的になっていました。データがあまりにも人種差別的でした。それがどのように機能するのかわかりません。そしてご存知のように、どんなに努力してもニューラルネットワークはいかなるものも忘れることはありません。できることは、それを抑えることだけです。PTSDのようなものがあるならば、それは悪い記憶のようなものです。人種差別的、同性愛嫌悪的、性差別的なものがすべて消えないのです。そして、それは私にとって非常に、非常に憂慮すべきことです。AIが役に立たないわけではありませんが、生成AIが役に立たない可能性があります。

—インタビューに応じていただき、ありがとうございました。

4. おわりに

今回、国連やWIPO等ハイレベルの国際機関で活躍されているジェニファー・ブランド氏とケイトリン・クラフト-ブッシュマン氏とのインタビューの機会を得ることができたのはとても貴重であり、また、異なった観点で非常に興味深い話を聞くことができた。

ジェニファー・ブランド氏からは知的財産におけるジェンダーギャップに関するデータ収集と分析の重要性について認識を深めることができた。WIPOなどが男性と女性の発明者比率を調査と解析を通じて、知的財産におけるジェンダーギャップの進捗を追跡している点が印象深かった。レイグ・モス氏の発言である「測定しなければ改善できない」にあるように、日本でのジェンダーギャップの改善のためにはまずは測定が必要であるように思われる。

ケイトリン・クラフト-ブッシュマン氏からは、女性の技術やデータへのアクセスの公平性

や、テクノロジーやAIに関するジェンダーギャップ解消に向けた様々なアプローチが非常に印象的であった。AIがジェンダーギャップに対して負の影響を与えている中で、多様性のある人材を一つのテーブルに集めて議論したり、ネットワークを形成することによってAIによって発生するバイアスを解消していく手法が、日本でも参考になるのではないかとと思われる。

本稿を通じて、日本でのジェンダーギャップ解消に向けた取り組みの参考になることを期待したい。インタビュアーは、上野専務理事と会誌広報委員会が担当した。

注 記

- 1) https://www.gender.go.jp/policy/positive_act/pdf/sankou1_23_09.pdf
- 2) 知的財産におけるジェンダーギャップの解消
https://www.wipo.int/women-and-ip/en/news/2021/news_0005.html
- 3) Innovation Insights - Communications and Government Affairs
<https://innovationinsights.ch/>
- 4) ジェンダーの公正を実現するための統計的な尺度のこと
<https://www.newamerica.org/weekly/what-gender-parity/>
- 5) International Gender Champions
<https://www.genderchampions.com/>
- 6) “Policy Approaches to Close the Intellectual Property Gender Gap - Practices to Support Access to the Intellectual Property System for Female Innovators, Creators and Entrepreneurs”,
https://www.wipo.int/export/sites/www/ip-development/en/agenda/docs/policy_approaches_close_the_ip_gender_gap.pdf
- 7) “Closing Innovation and Intellectual Property Diversity Gaps A Global Literature Review”,
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4882609
- 8) “Increasing the Role of Women in Innovation and Entrepreneurship, Encouraging Women in Developing Countries to Use the Intellectual

※本文の複写、転載、改変、再配布を禁止します。

- Property System”,
https://dacatalogue.wipo.int/projects/DA_1_10_12_23_25_31_40_01
- 9) “The Global Gender Gap in Innovation and Creativity An International Comparison of the Gender Gap in Global Patenting over Two Decades”,
https://www.researchgate.net/publication/374584163_The_Global_Gender_Gap_in_Innovation_and_Creativity_An_International_Comparison_of_the_Gender_Gap_in_Global_Patenting_over_Two_Decades
- 10) <https://inventtogether.org/>
- 11) <https://ethisphere.com/>
- 12) The Diversity Pledge - Increasing Diversity in Innovation (increasingdii.org)
<https://increasingdii.org/pledge/>
- 13) <https://www.womenatthetable.net/>
- 14) <https://aiequalitytoolbox.com/>
- 15) <https://www.womenatthetable.net/project/fair-network/>
- (URL参照日は全て2024年7月24日)
- (原稿受領日 2024年7月24日)

