

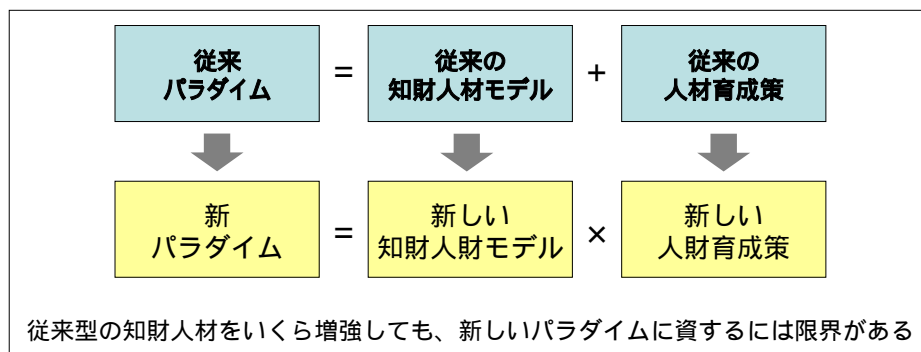
第二回知的創造サイクル専門調査会

知財人財育成の パラダイムシフト

2005/11/30
東京大学先端科学技術研究センター
妹尾堅一郎

C.K.SENOH 2005

知財人財育成の骨子



新しい知財人財育成

知財活用経営・経営貢献知財に資する「**新知財人材モデル**」の構築

新知財人材の「**質的再構成・量的拡大**」

「**知財民度**」の向上 (知財教育・啓発シャワーを浴びる環境づくり)

C.K.SENOH 2005

骨太の人財育成構想を形成する

骨太の人財育成構想の形成とそれを実践するための総合戦略の立案は、しっかりした政策理念(Why)を踏まえて行うべきである。

つまり、「ハウツー」と「思いつきのアイデア」だけで議論してはならない。

政策理念(Why)は、適切なる歴史観・世界観に基づき導出されるべきもの。

そこから政策(What)を導出するためには、中核となるコンセプトを明確に提示すべき。

その上でこそ、おおいにアイデア等を議論して具体的な施策(How)を検討すべきである。

- つまり、従来の枠組みに基づくだけであったり、従来の施策を肉付けする話だけに終始すべきでない。
- 要するに、人財育成施策のための人財育成論議であってはならない。

C. K. SENOH 2005

目次

知財人財育成の骨子
骨太の人財育成構成を形成する

情報社会でモデルが変わる

～なぜ知財の時代なのか～

100年ごとのパラダイムシフト
情報社会におけるモデルの変容と多様化
日本の産業の問題(1)
日本の産業の問題(2)
日本の産業の問題(3)
産業競争力の源泉＝イノベーション
社会のパラダイムシフト
パラダイムシフトの流れ
人財育成のパラダイムシフト

新しい人財モデルへ

知財人財育成構想の中核コンセプト
知財人財育成構想の中核コンセプト
事業展開に資する知財
知財人財育成構想の中核コンセプト
知財人財育成構想の中核コンセプト

新しい「知財人財」の見取り図

知財人財の三層毎に育成課題を設定
知財保護・権利化人財の高度化・広域化・汎化
知財保護・権利化人財の交流促進
知的創造サイクルと5つの人財
テクノビジネスプロデューサー(TBP)の育成
(参考)知財マネジメント関連専門職の教育機関
(参考)専門職人財育成の対象別3タイプ
知財関連専門職能への知財啓発普及(IP+)
知財専門職能への経営啓発普及(Mgmt+)
国民全体の知財民度の向上
(参考)先端人財の6パターン
総合的な人財育成政策の提案 - 1
総合的な人財育成政策の提案 - 2

(参考)知財マネジメント人財育成

(参考)先端専門職人財育成の3つの方法
(参考)知財マネジメント人財育成に必要なことは
(1)領域的な特徴から・・・
(参考)知財マネジメント人財育成に必要なことは
(2)専門職の観点から
(参考)学習機会の提供パターン
(参考)大学院のタイプ

C. K. SENOH 2005

情報社会でモデルが変わる ～なぜ知財の時代なのか～



C.K.SENOH 2005

100年ごとのパラダイムシフト				
	コンセプト	世界観	革命 (政治・産業・社会)	NW=社会インフラ
18世紀	物質			
19世紀	エネルギー	唯物史観 (マルクス)	植民地争奪戦 産業革命	モノを運ぶ ネットワーク = 海路網・鉄道網
20世紀	情報	宇宙観 (アインシュタイン)	エネルギー争奪戦 エネルギー革命	エネルギーを運ぶ ネットワーク = 電力網・ガス網
21世紀	?	情報世界観 (?)	情報争奪戦 情報革命	情報を運ぶ ネットワーク = WWW, IN

究極の情報 = 「知」「技術」「ブランド」...

Ex.) 知識社会の到来: A. トフラー、P. ドラッガー、D. ベル、堺屋太一 他

C.K.SENOH 2005

情報社会におけるモデルの変容と多様化

- **モデル = 仕組み、仕掛け、仕切り、仕置き**
- ビジネスモデル
- 行政モデル
- 生活モデル
- 教育モデル
- 人材活用モデル
- etc...
- **経営モデル =**

有形資産経営

現金・土地・建物・設備



無形資産経営

知的財産 (技術・特許 /
ノウハウ・ブランド・ビジネスモデル)
人的財産

C.K.SENOH 2005

日本の産業の問題(1)

「事業」新陳代謝の不全

- GDPの伸率は、事業の新陳代謝の度合いに相關する
- 産業生態系の枯渇 新規事業による新陳代謝の活性化
 - (企業) 新規事業を生み出すイノベーション
技術開発 / ビジネスモデル
 - (政策) 新規事業が起こる環境づくり
企業発ベンチャー / 大学発ベンチャー / 中小企業第二創業
- システムの内部多様性確保
 - 産業や企業は外部環境の多様性と同等の多様性を内部にもたないと生存できない。
 - 国際経済の多様化に対応できるだけの多様化を日本の産業内に確保するためには、事業の新陳代謝を促進しないといけない。

C.K.SENOH 2005

日本の産業の問題(2)

技術開発投資の非効率性

- 事業に至らず: 死の谷 / ダーウィンの海 / キャズム etc.
 - ・ アイデアが生まれない
 - ・ アイデアが、知識に至らない
 - ナレッジが、**技術**に至らない(研究)
 - 技術が、**製品・サービス**に至らない(開発)
 - 製品・サービスが、**事業**に至らない(市場開発)
 - 事業が、**成功**に至らない(事業戦略)
- 大企業では市場規模が小さいと事業化されない。
その技術は 企業発ベンチャーで切り出す
 中小企業などへ技術移転をしていく
大学の技術も同様にTLO等を通じて事業化につなげていく

C. K. SENOH 2005

日本の産業の問題(3)

基本コンセプトの転換の遅れ

「 **Productivity**
生産性」
「生産性」をいかに向上させていくか
改善、QC
規制緩和
民営化
インフラの改善



• 「 **Innovation** 変革」
• 「変革」をいかに継続的に起こすか
• 新しい価値を産む知の創造と事業化
知財マネジメント
技術経営MOT



C. K. SENOH 2005

産業競争力の源泉 = イノベーション

技術経営



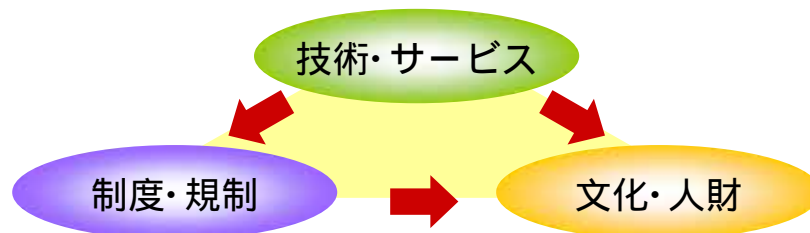
知財
マネジメント

- (1) 歴史の必然としての情報・知識社会
→ 究極の情報 = 知、技術、ブランド
- (2) 経営モデルの変容 → 有形資産経営から
無形資産経営へ
- (3) 産業競争力の源泉 → イノベーションを誘
発する「技術経営」と「知財マネジメント」

知財はブームではない !

C.K.SENOH 2005

社会のパラダイムシフト



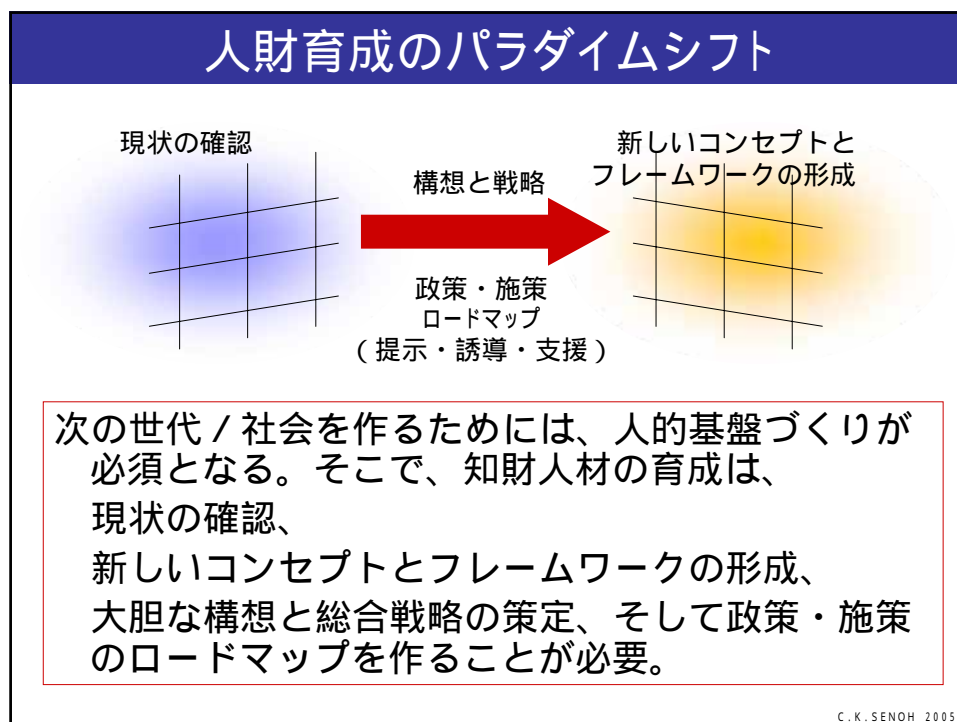
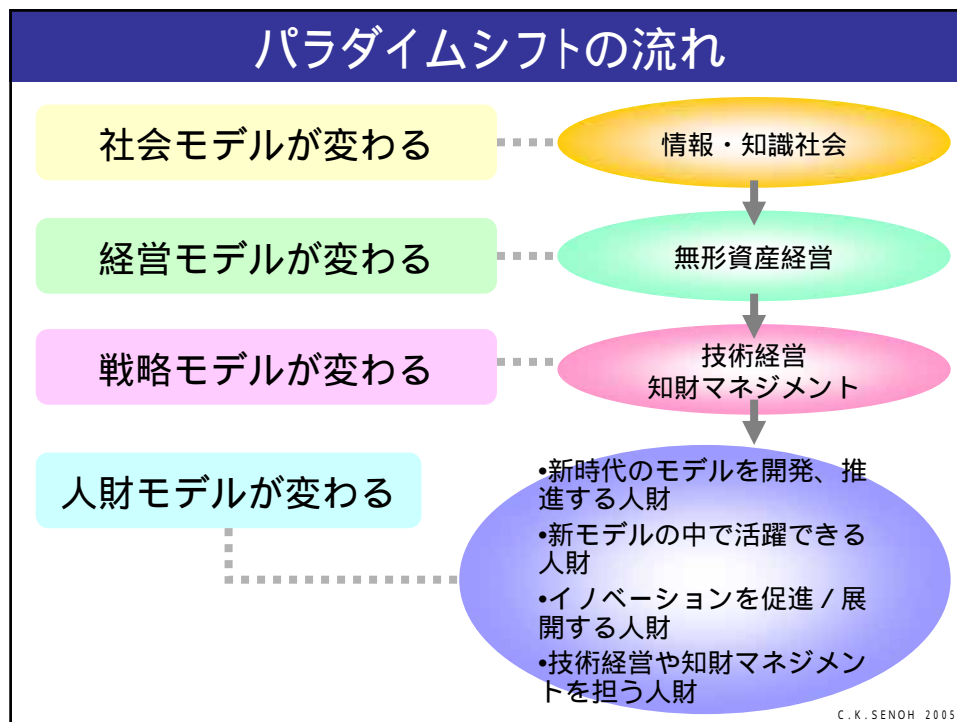
社会のパラダイムシフトは、この3要素のいずれかの急激な変化によって引き起こされる。

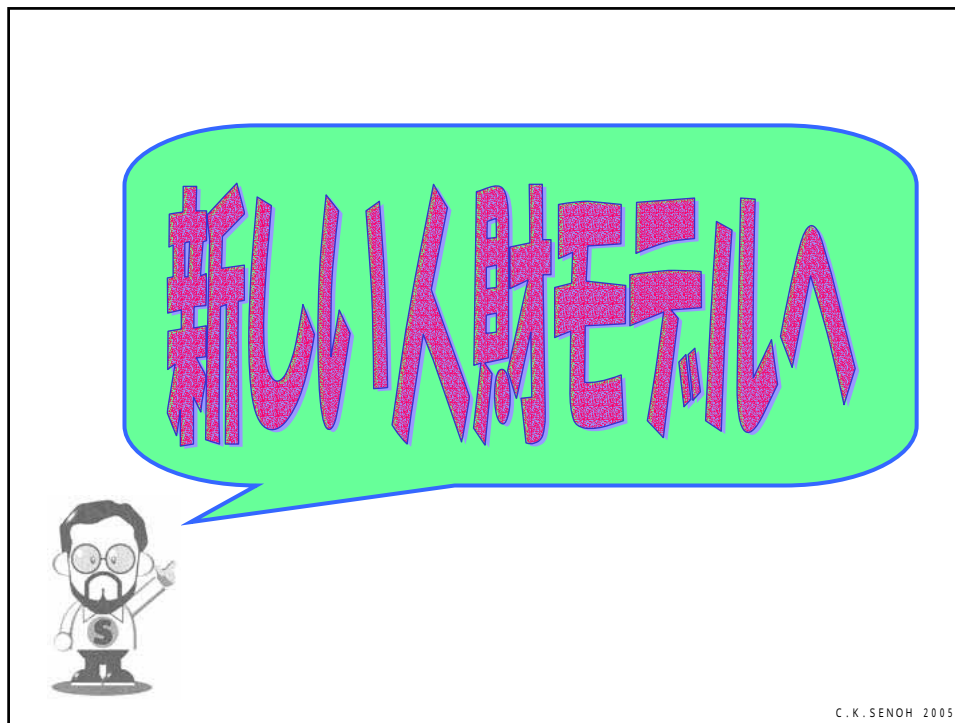
今回は...

技術革新による「情報社会・知識社会」への急激な移行
無形資産経営、グローバル経済の登場、それらに伴う制
度・規制の変革

これらに対応する人財と文化の変容と多様化...が続いてい
る

C.K.SENOH 2005





知財人財育成構想の中核コンセプト

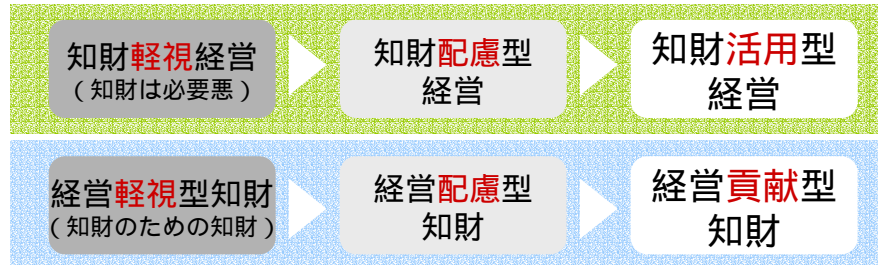
新しい知財人財育成

知財活用経営・経営貢献知財に
資する「**新知財人財モデル**」の構築
新知財人財の「**質的再構成・量的
拡大**」

「**知財民度**」の向上(知財教育・啓発
シャワーを浴びる環境づくり)

C. K. SENOH 2005

知財人財育成構想の中核コンセプト



- ・「経営に貢献する知財」「知財を活用した経営」への転換を促進する人的基盤をつくる = 経営へIP-in、つまり知財戦略を組み込める人財を育成する
- ・知財問題の「治療」「予防」「免疫体質・強固柔軟な身体・健全な生活」
- ・知財先進国キャッチアップ 国際的先導

C.K.SENOH 2005

事業展開に資する知財

事業創出のリソースとしての知財
特許、ノウハウ、デザイン、ブランド等々

事業展開の

アクセレレーター
ナビゲータ

リスクヘッジ

コスト削減

参入障壁

標準化

事業リスクとして

- ・クロスライセンス
- ・パテントプール

C.K.SENOH 2005

知財人財育成構想の中核コンセプト



現在「6万人」の「従来型知財人材」を、
近未来に意味のある「12万人」の「新知財人材」に質的に再構成し、量的的に拡大する。

パラダイムシフトを踏まえ、産業競争力に資する“新しい知財人材”の概念を再構成し、それに基づき、全体としての質的向上と量的拡充を図る

C.K.SENOH 2005

知財人財育成構想の中核コンセプト

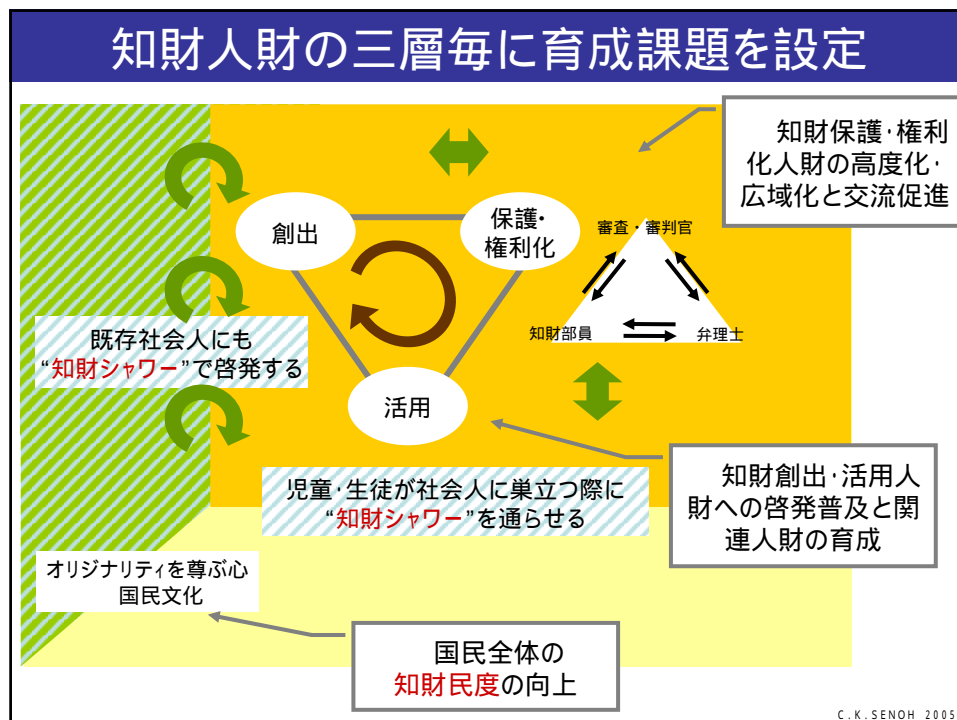
知財民度の向上

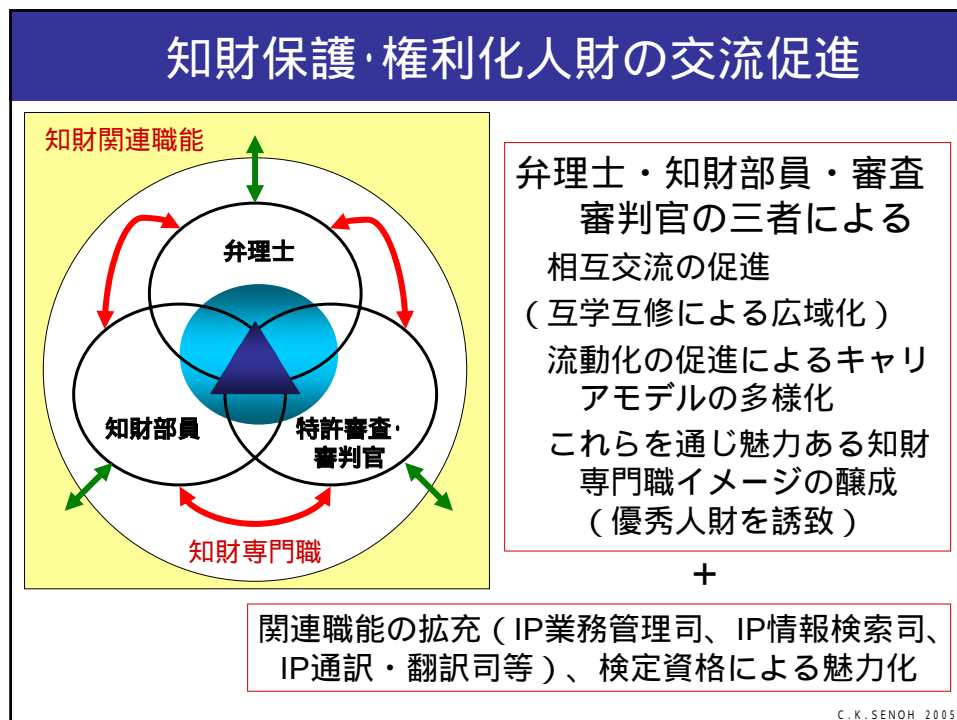
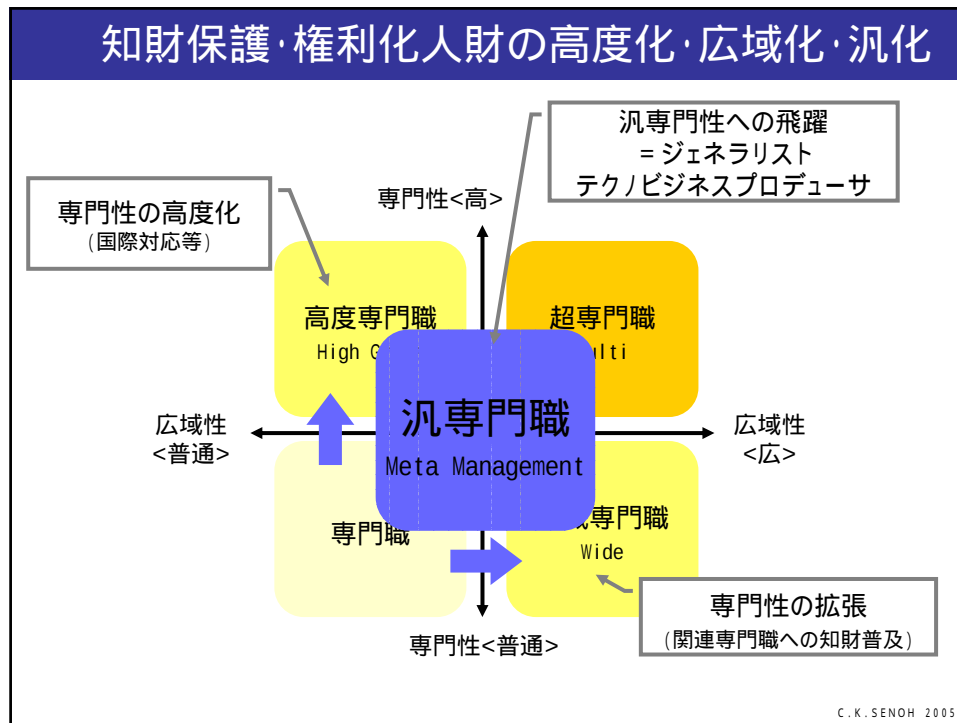
オリジナリティを尊ぶ、品格ある国民文化の醸成

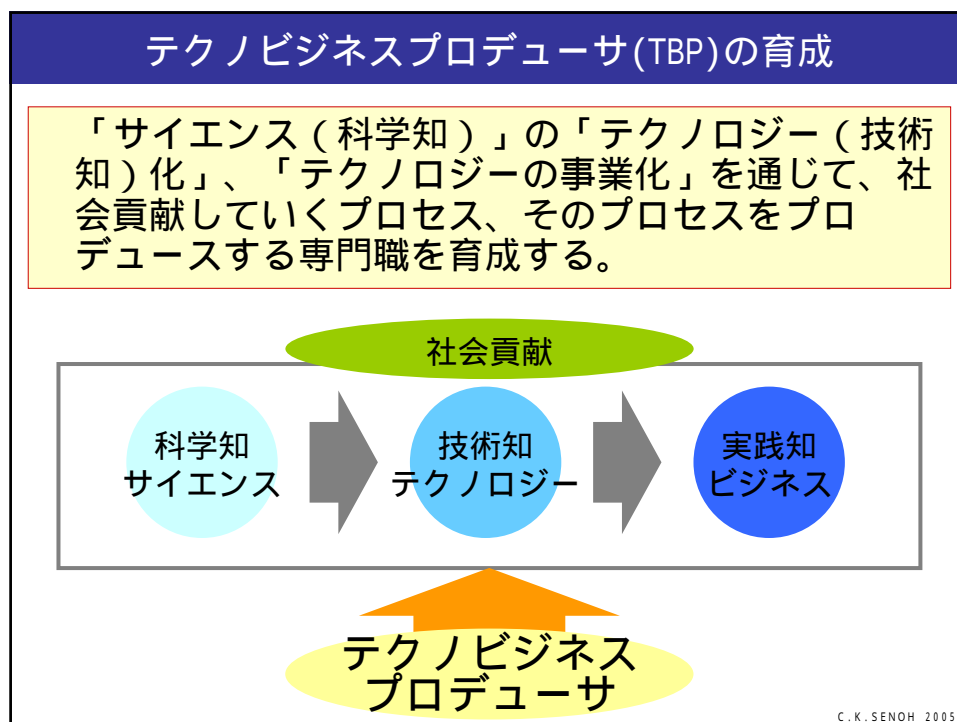
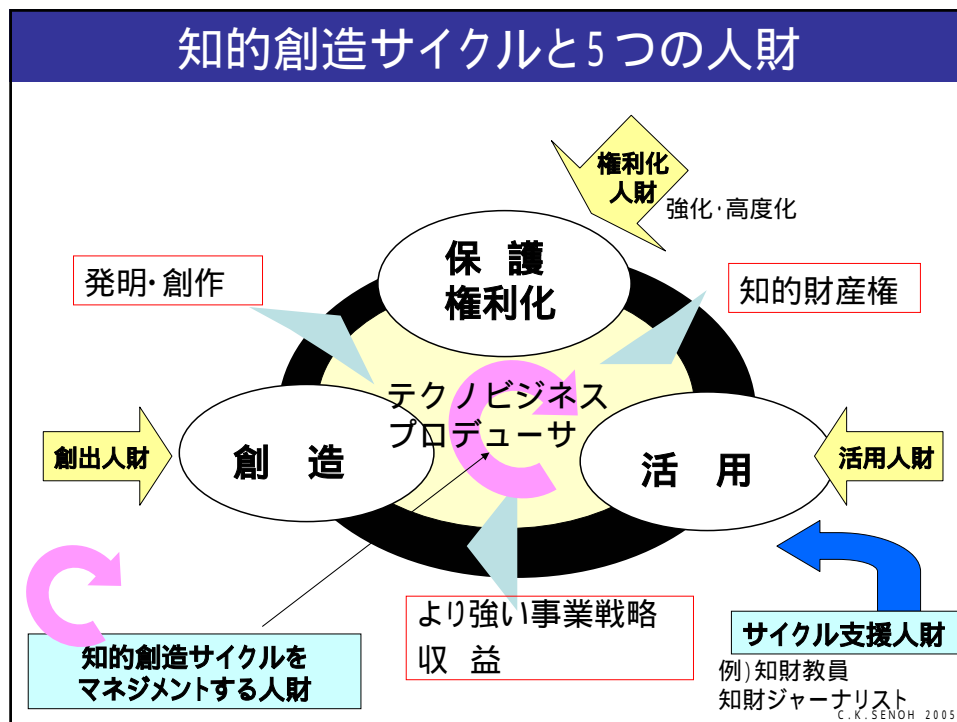
→ 子供から大人まで国民全般への
啓発を推進(知財教育・啓発シャワー奨励)

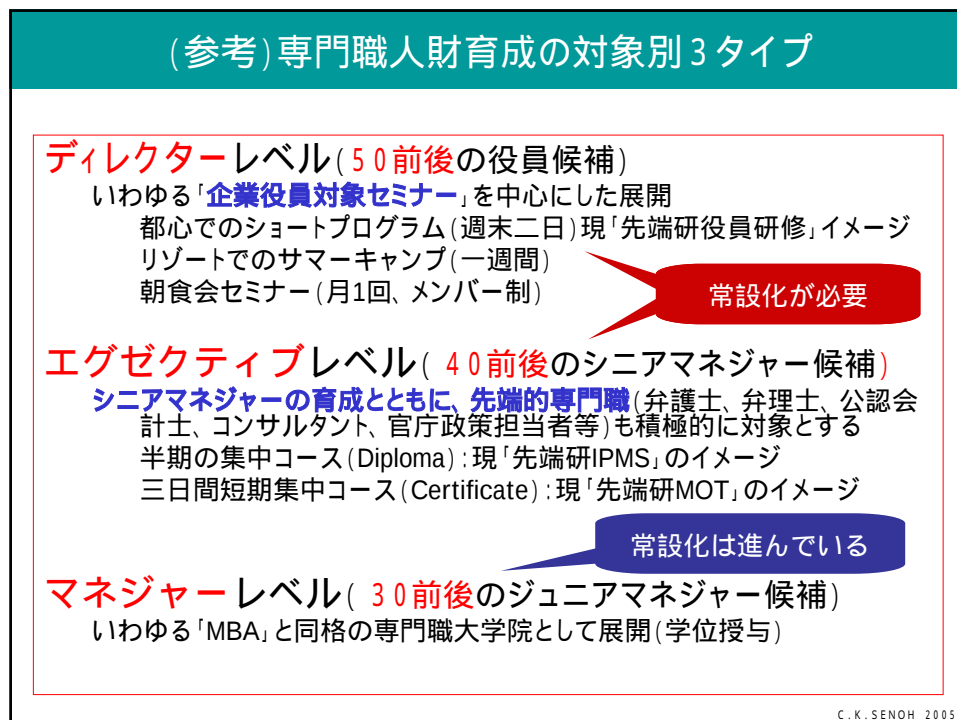
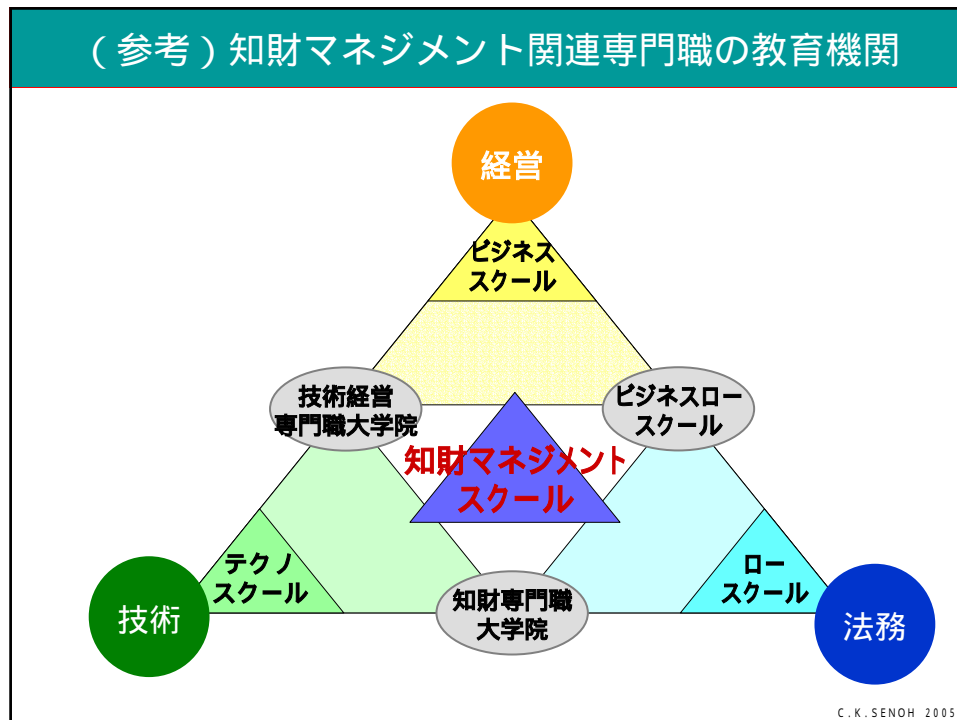
- ・Do s : 「創意工夫」の奨励
- ・DoNot s : 著作権侵害や模倣品購入の抑制

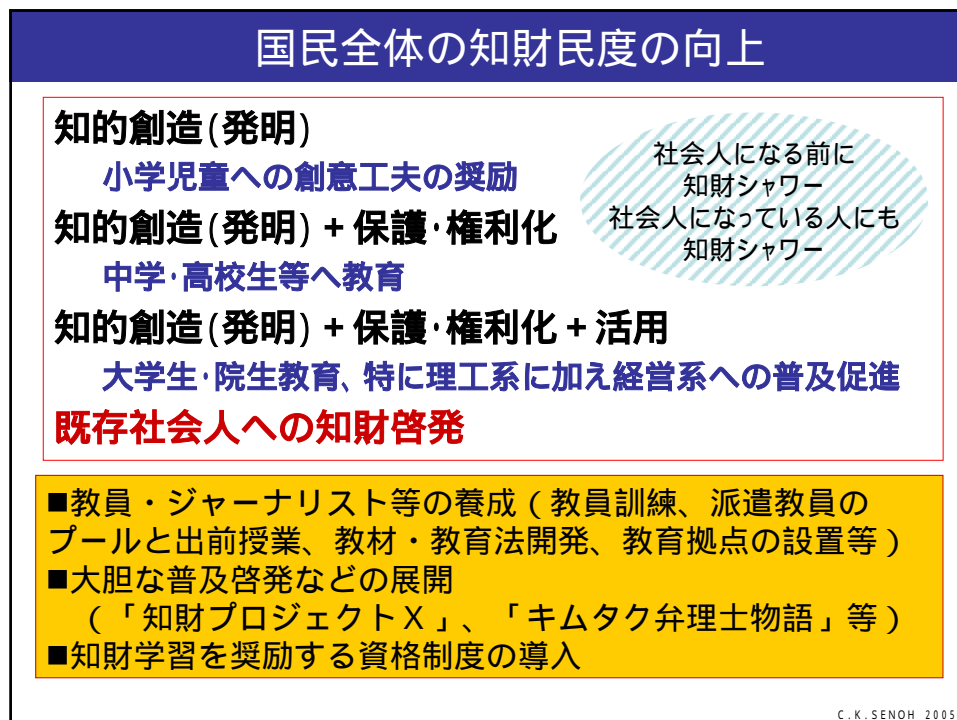
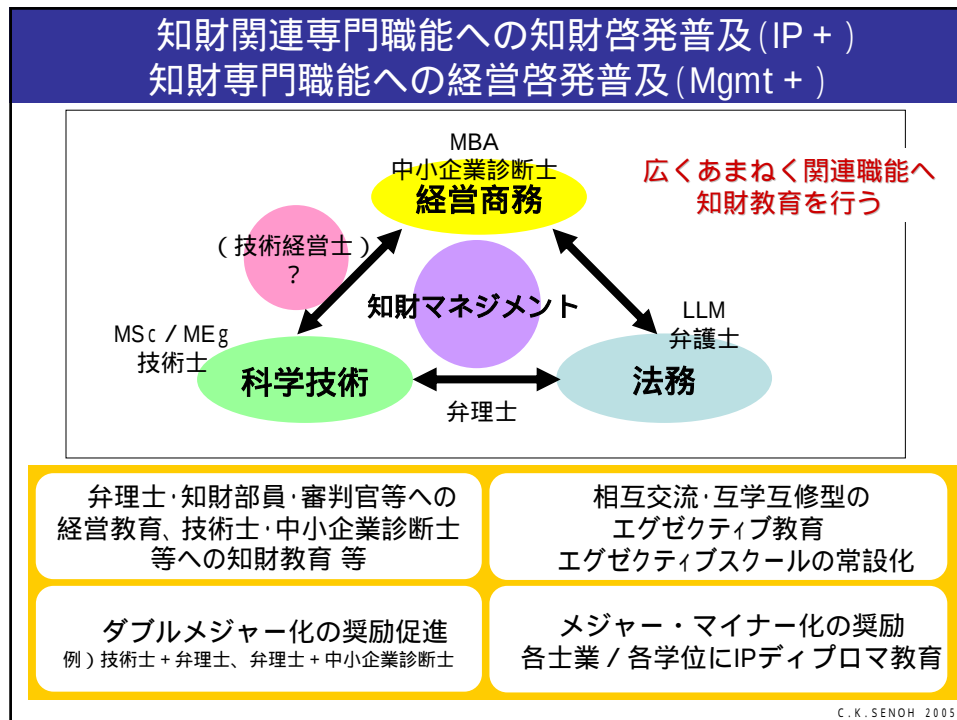
C.K.SENOH 2005

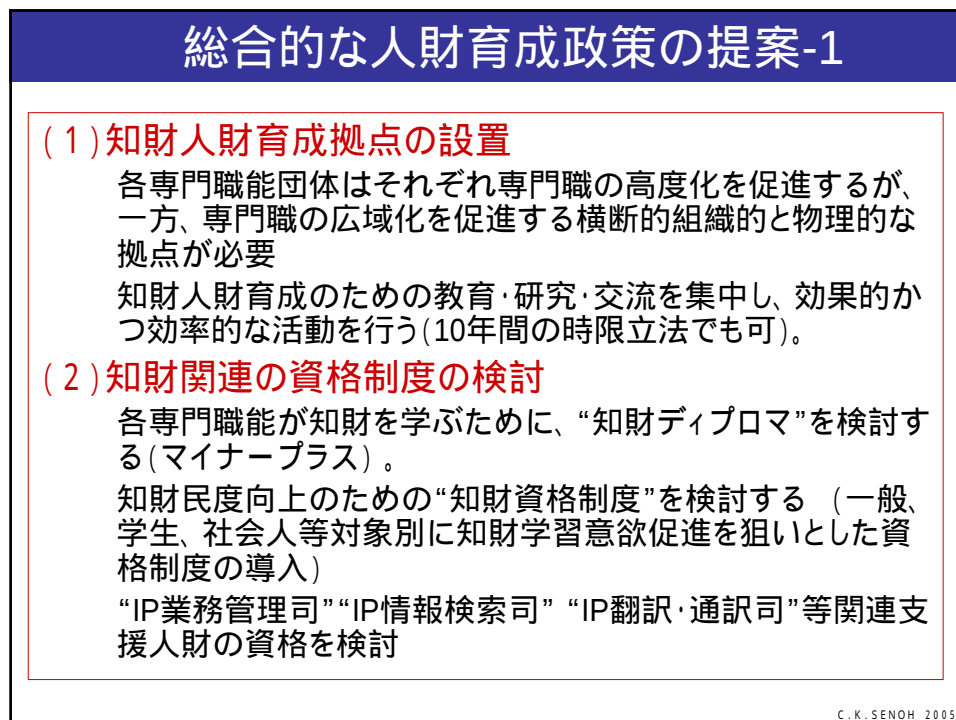
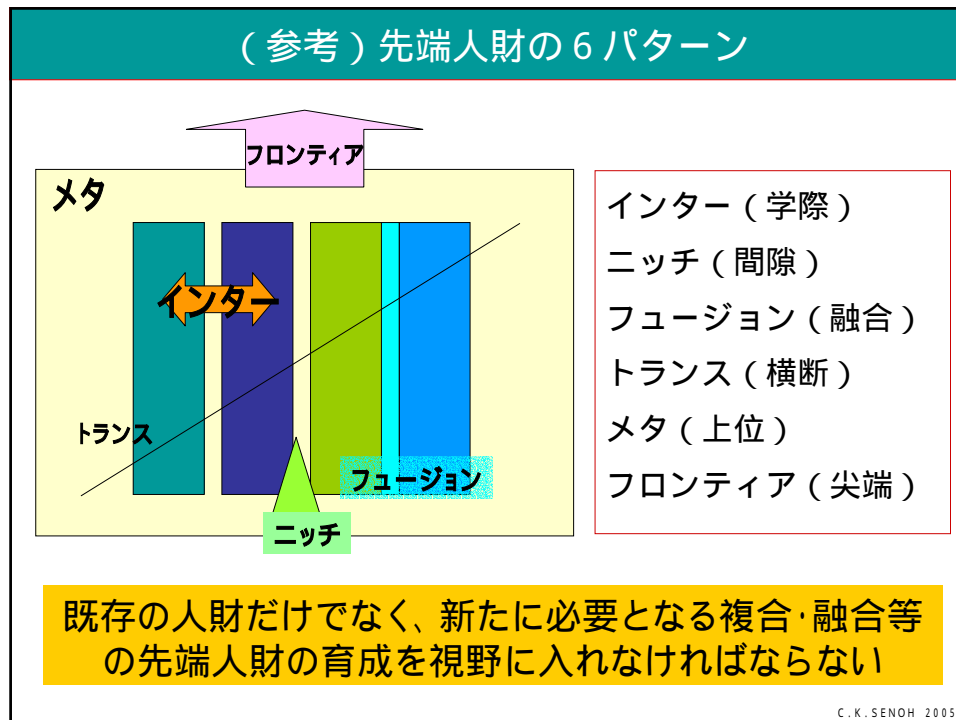












総合的な人財育成政策の提案-2

(3) 知財マネジメント教育の定着策を展開

ディレクターレベル、エグゼクティブレベルの知財マネジメント教育機関の常設化

各種専門職大学院で知財教育を拡充(ビジネススクール、技術経営MOTスクール、ロースクール等)

学部レベル、特に経営系・理工系学生などへの知財教育強化(年間10万人教育)

放送大学、大学院での常設科目化

経営系研究者・学会における知財マネジメント研究の促進

(4) 地域への知財教育の展開

自治体政策担当者、公設試への啓発

商工会、地域団体、中小企業コンサルなどへの啓発

(5) 知財創出・管理環境リスクの予防策の展開

－ 大学院生、大学・企業研究者等への「研究ノート」教育

C. K. SENOH 2005

(参考)
知財マネジメント人財育成



C. K. SENOH 2005

(参考) 先端専門職人財育成の3つの方法

1. 「教育（授業）」による育成：
2. 「業務」による育成：
 - OJT・OJD・実務場数を踏めば人が育つ
 - 「正統的周辺参加」
 - 「自省する実践家」
 - “メンター” “コーチング”
3. 「交流」による育成：
 - 「ヨコ（分野縦断的連携）」
 - 「タテ（段階横断的連携）」
 - 「ナナメ（領域斜断的連携）」



1.を主体にするも、2.や3.も組み込む

C.K.SENOH 2005

(参考) 知財マネジメント人財育成に必要なことは (1) 領域的な特徴から・・・



融合的（科学技術、経営、知財法務）領域

→ 多様な基礎知識

流動的・不安定な領域

→ 断片的・不確かな情報を基に判断する力

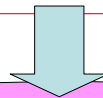
「唯一の正解」のない領域

→ 考え抜く力、コンセプトワーク力等

C.K.SENOH 2005

(参考)知財マネジメント人財育成に必要なことは
(2) 専門職の観点から

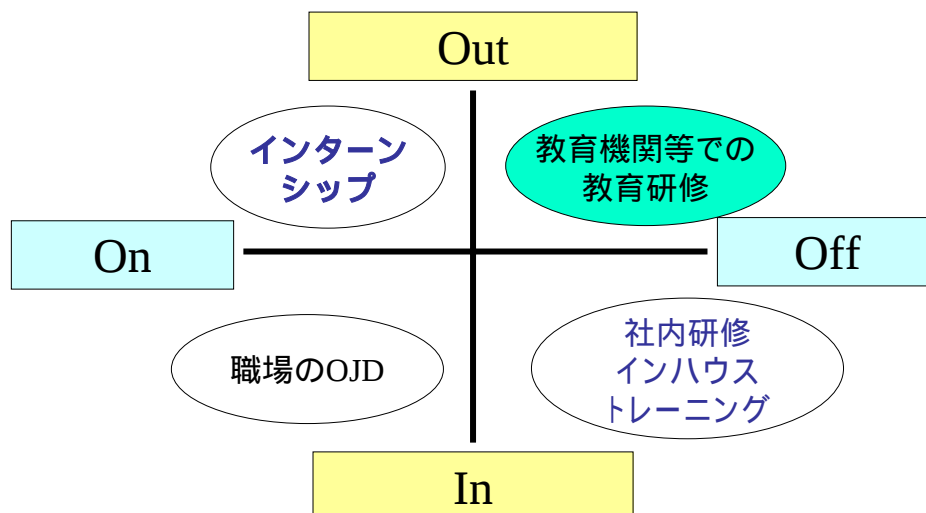
「**デュープロセス**」の修得
「**多様な戦略的選択肢 + 得意技**」
の修得



「疑似体験的な実践的訓練」
「互学互修」

C. K. SENOH 2005

(参考) 学習機会の提供パターン



C. K. SENOH 2005

