

知的財産人材育成総合戦略（案）

2005年12月21日

知的財産戦略推進事務局

はじめに

知的財産戦略本部が２００３年７月に初めて「知的財産の創造、保護及び活用に関する推進計画」を決定して以来、毎年次策定してきた「知的財産推進計画」においては、それぞれ独立した章を設けて、知的財産に関わる人材（以下、「知的財産人材」という）の育成の重要性が強調され、そのための具体的施策が取り上げられている。累次の推進計画に基づいて各般の施策が講じられてきた結果、知的財産人材については、法科大学院等の教育機関、企業、法曹、弁理士、行政、研究機関等の多様な分野でその育成と充実が図られてきた。（これまでの成果については末尾の「参考」参照）

しかしながら、これらの動きはいまだ緒に付いたばかりであり、本格的な成果を上げるのはまだこれからである。また、分野毎の人材育成策が必ずしも相互に連携し総合的な戦略として確立しているとはいえない。

２００５年６月１０日に決定された「知的財産推進計画２００５」（以下「推進計画２００５」という）では、「第五章 人材の育成と国民意識の向上」において「知的財産制度を支えるのは人である。大学、企業、法曹、弁理士、行政等の各界において、知的財産の創造、保護、活用といった知的創造サイクルの各分野の知的財産人材として、研究、生産、営業、企画、企業経営、コンテンツ、ビジネス、法務等の各職種それぞれの役割に応じた多種多様な人材が求められており、そのような異なるスキルを持つ、国際的に通用する人材をより多く確保・育成していく必要がある。」とした上で、「２００５年度から１０年間で知的財産人材を現在の約６万人から１２万人へ倍増し、マルチメジャー人材や国際展開のできる人材、ビジネス・マインドの高い人材を育成し、積極的に活用していくことを目標」として「知財人材育成総合戦略」を推進することとされた。

これを受け、「推進計画２００５」に提起された知的財産人材の育成に係る施策を更に具体化し発展させるため、知的創造サイクル専門調査会において知的財産人材の総合的な育成策を審議・検討し、ここにとりまとめたものである。

第1章 総論	1
第1節 知的財産人材育成総合戦略の必要性	1
第2節 知的財産人材とは	5
(1) 知的財産専門人材（狭義の知的財産人材）	5
(2) 知的財産創出・マネジメント人材（広義の知的財産人材）	6
(3) 裾野人材	6
第3節 総合戦略の目標及び人材像・人材育成の基本的考え方	9
第4節 総合戦略の進め方	12
第2章 各論	14
第1節 教育機関・研修機関における知的財産人材の育成	14
第2節 各分野における人材育成策	17
(1) 知的財産専門人材の育成	17
①民間	
A) 企業の知的財産部員	17
B) 中小企業の知的財産担当者	19
C) 弁理士	21
D) 弁理士の技術スタッフ	23
E) サーチャーター	24
F) 知的財産翻訳者	25
G) 知的財産情報提供事業者のスタッフ	26
H) 弁護士	27
I) 知的財産信託担当者・知的財産流通事業者のスタッフ	30
②教育・研究機関等	
A) 知的財産研究者	31
B) 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）	32
③政府、裁判所、地方公共団体等	
A) 特許庁審査官・審判官	34
B) 品種審査関係者	36
C) 知的財産取締職員等	37
（税関、警察、品種保護Gメン、知的財産担当官）	
D) 知的財産政策担当者	39
E) 裁判官（知的財産関係）	40
F) 裁判所調査官	41
G) 専門委員	42

(2) 知的財産創出・マネジメント人材の育成	43
(2－1) 知的財産創出人材	43
①民間	
A) 研究者	43
B) クリエーター	46
(2－2) 知的財産マネジメント人材	48
①民間	
A) 経営者・経営幹部	48
B) プロデューサー（コンテンツ関連）	50
C) 標準担当者	52
②教育・研究機関等	
A) コンテンツ分野の学部・大学院の教員	53
(3) 裾野人材	54
(参考)	
これまでの成果	56

第1章 総論

第1節 知的財産人材育成のための総合戦略の必要性

(知的財産人材の重要性)

我が国では、2003年の知的財産戦略本部の創設以来、知的財産の重視による国の競争力強化のための国家戦略を進めてきた。近年の知的財産の重要性の高まりに伴って、知的財産に関連する業務は質、量ともにますます拡大しており、特許や著作権といった知的財産の管理に携わる部門はもちろん、これまで知的財産との関わりが少なかった部門でも知的財産に関する知識・能力を持つ人材が求められるようになってきている。

知的財産制度を支えるのは人であり、知的財産人材の質的・量的な充実がなければ、いかに制度を立派に整えようともそれを生かすことができない。現状を放置すれば、人材の不足が知的財産立国実現の障害となる懸念がある。

知的財産制度を支える人材を育成するためには、いくつかの留意すべきポイントがある。第一に、人材の育成は一朝一夕に行えるものではなく、育成された人材が実際に社会で活躍するまでにはかなりの期間を要する。第二に、効果的に人材育成を行うためには、教育や研修のプログラムを有機的に組み合わせる必要がある。第三に、知的財産に関わる多種多様な人材の全般にわたり計画的に育成をする必要がある。したがって、知的財産に関わる人材育成に取り組むためには、中長期的視点に立ち、総合的な戦略を策定し、着実に実施することが重要である。

(知的財産人材の質の向上の必要性)

知的財産人材に求められる能力や役割は近年大きく変化しており、これに対応した知的財産人材の質的な向上が求められている。

例えば、特許を例とした場合、以前であれば企業の知的財産担当者の業務は、研究者や技術者が行った発明に対して、特許の明細書を書いて特許庁に出願し特許を取得することに限られていた面が強かった。しかしながら近年では、

- ・ 経済のグローバル化に伴い国内だけでなく海外への特許出願が不可欠となっていること
- ・ 知的財産経営の進展に伴って戦略的な特許の活用が増えたこと
- ・ 知的財産紛争の頻発化に伴い複雑な交渉の場面が増加したこと
- ・ アジア等における模倣品・海賊版の蔓延に伴う違反事業者への対応の必要性が増大したこと

- ・ 情報化の進展により先行技術調査等においてサーチ範囲が爆発的に増え、新たなスキルが求められるようになってきたこと
- ・ 知的財産信託のように新たな知的財産活用スキームが登場したこと
- ・ 国立大学の法人化によって知的財産の管理方式や産学間の契約方式の自由度が高まったこと

等の状況の変化から、求められるスキルや技術も多様化している。

こうした知的財産を取り巻く環境の変化は、法曹、弁理士、大学等の知財関係者などに対しても同様に、業務の拡大、複雑化をもたらしつつある。

知的財産立国の実現のためには、知的財産人材が、時代の変化に対応した多様で高度な能力を備えることが不可欠であり、知的財産人材の育成と質的向上が国家の喫緊の課題となっている。

(知的財産人材の量的な不足)

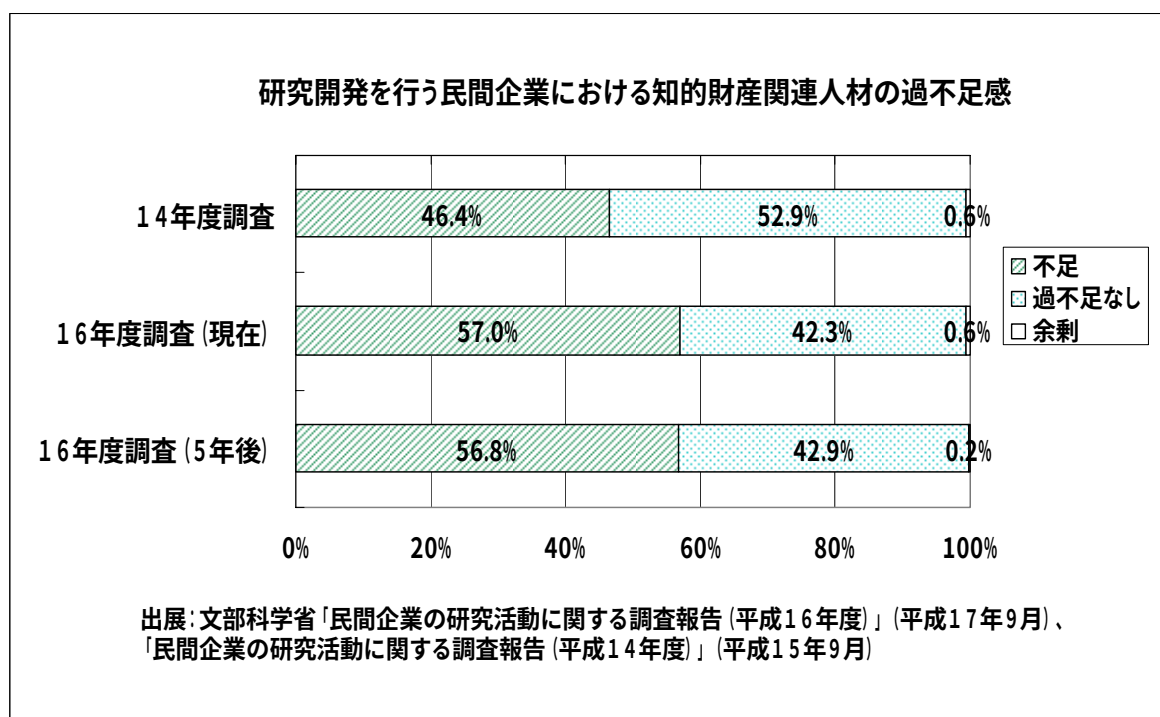
- ①近年、企業における知的財産重視の経営戦略の進展によって、知的財産部門の存在感が高まっており、同時に知的財産人材の不足感が拡大している。文部科学省が実施した「民間企業の研究活動に関する調査報告」によれば、平成14年度調査では、研究開発を行う企業のうち知的財産関連人材が不足していると回答した企業は46%であったが、平成16年度調査では57%に拡大している。また、平成16年度調査においては、現在の不足感のみならず、5年後の不足感も調査しているが、不足感は横ばい（57%）で、5年後も人材の不足感は解消されないと考えられている。
- ②知的財産人材についての国際比較は容易ではないが、例えば、特許等に係る専門職について日米で比較してみれば、米国における特許に係る専門家であるパテント・エージェント（Patent Agent:米国特許商標庁に対する特許手続の代理を行うことが出来る者）と特許弁理士（Patent Attorney:各州の弁理士資格に加えてパテント・エージェントの資格も取得した者）の合計数は約3万人とされているのに対して、日本における特許に係る専門職である弁理士の数は約6000人である。日本の人口が米国の人口の約半分であることを考慮に入れたとしても、量的な差が約2.5倍ある。

弁理士については、米国の弁理士登録者数が約100万人であるのに対して、日本の弁理士数は約2万人である。この中でも、日本において知的財産を業務対象とする弁理士は1500人程度とみられ、理工系出身の弁理士の多い米国と比べても大幅に少なく層も薄い。

科学技術を基礎とした経済競争が国際的に激化しているいま、法律一辺倒ではなく、理工系の知識を持った弁理士が必要不可欠である。法律と技術と知的財産権に精通している弁理士が決定的に不足している。

コンテンツ分野では、エンターテインメントロイヤーズネットワークの構築など、弁護士たちによる知的財産知識の修得の場が設けられているが、特許分野ではこのような仕組みが不足している。知的財産ビジネスや知財紛争に関する経験と知識を豊富に有する弁護士の育成が求められている。

- ③近年の大学における知的財産の機関管理の徹底や産学連携の進展によって、大学の知的財産本部やTLOにおける知的財産を管理する事例が大幅に増加しているが、大学知的財産本部等の知的財産担当者は研究者数に比して過少であり、絶対的な不足状況にあるとの指摘がある。大学と企業を円滑に繋ぐ業務に関する高度なスキルが求められている。
- ④知的財産人材の地域的な偏在という問題も挙げられる。例えば、弁理士については、全国の約8割の弁理士が東京、大阪、愛知の3都府県で勤務しているが、県によっては弁理士が一人しかいないところもある。その一方で、地域ブランドを生かして産業振興を図る動きの活発化などに見られるように、地域発の知的財産の重要性も増している。大都市であれば、特許の機械専門、特許の電機専門、意匠専門、商標専門など、主とする専門分野が分かれているが、地域では専門性を持つことも難しい状態にある。知的財産人材の少ない地域にまで人材を行き渡らせかつ専門的なハイレベルのサービスを提供するためにも、知的財産人材の絶対数の増加が望まれる。



(総合戦略策定に係る基本的考え方)

以上のように、多様な知的財産人材に関して、それぞれの役割に即した質的・量的な能力の向上を図るための施策を総合的に講じていくことが求められている。知的財産人材を育成する総合戦略を構築することにより、産学官が力を結集して専門家や実務家を育成し、その総合力によって国の競争力を強化していかなければならない。

本総合戦略は、今後10年間を見越して、知的財産人材の育成のために国として目指すべき方向性や必要な施策を示す。育成すべき知的財産人材像を分野別かつ具体的に提示するとともに、必要とされる知的財産人材の確保・育成策の全体像を示すことに努める。また、策定した戦略を広く公表することによって、各教育機関や各企業等に対して育成すべき人材ニーズを示し、本戦略に基づいた施策の実施を促すこととする。

第1章 第2節 知的財産人材とは

知的財産に関わる人材は多種多様であるため、どのような人材を「知的財産人材」と扱うかについては様々な切り口があり得るが、ここでは知的財産に関わる専門性の程度によって、「知的財産専門人材」（狭義の知的財産人材）、「知的財産創出・マネジメント人材」（広義の知的財産人材）、「裾野人材」の3種類に大きく分類することとした。

なお、「知的財産専門人材」の範囲は現状における各職種の専門分野を踏まえたものであるが、将来は複数の専門分野をまたがって活躍する人材（融合人材）の輩出によって、「知的財産専門人材」の外延が広がることが予想される。このため、知的財産人材の育成が進むにつれて「知的財産専門人材」と「知的財産創出・マネジメント人材」との境界はより曖昧になっていくと考えられる。

分類	例	求められる知的財産に関する専門能力
知的財産専門人材	知的財産の保護・活用に直接的に関わる人材	高
知的財産創出・マネジメント人材	知的財産を創造する人材 知的財産を活かした経営を行う人材 等	中
裾野人材	知的財産に関する一般的な知識を保有することが期待される人材 知的財産を将来創造することが期待される人材 等	低

（1）知的財産専門人材（狭義の知的財産人材）

「知的財産専門人材」とは、知的財産制度を熟知し、研究者やクリエイター等が生み出した「知の成果」の知的財産としての保護、知的財産侵害への対応、知的財産の適切な流通等について、専門的な知識を駆使して、知的創造サイクルに属する様々な制度の運用を中核的に担う人材を指す。

具体的には、以下のような人材が対象となる。

- ・ 企業における知的財産部門担当者
- ・ 知的財産を専門とする弁護士
- ・ 弁理士、弁理士の技術スタッフ
- ・ 知的財産の権利化の支援業務従事者（サーチャー、知的財産翻訳者、情報提供事業者のスタッフ）
- ・ 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）
- ・ 行政・公的機関における審査官（特許、植物新品種等）
- ・ 行政・公的機関における知的財産侵害の取締担当官
- ・ 行政・公的機関における知的財産政策担当者
- ・ 知的財産を担当する裁判官、検事等
- ・ 知的財産流通・活用専門業者（知的財産信託を扱う銀行、著作権管理団体等）
- ・ 知的財産に関する専門教育を行う教育者

（２）知的財産創出・マネジメント人材（広義の知的財産人材）

知的財産立国の実現のためには、知的財産を豊富に生み出し、知的財産を積極的に活用することが必須である。これには上記の「知的財産専門人材」のみならず、知的財産を創造する人材、知的財産を活かした経営を行う人材など、知的財産を専門的に扱う職業ではないものの、知的創造サイクルを回す上で不可欠な役割を果たす様々な人材の充実が必要である。ここでは、このような知的財産の創造や活用に関して重要な役割を果たす人材を、「知的財産創出・マネジメント人材」と定義することとする。

「知的財産創出・マネジメント人材」とは、具体的には以下のような人材が対象となる。

- ・ 企業、大学、公的機関等の研究者や技術者（ポスト・ドクターを含む）
- ・ コンテンツのクリエイター
- ・ 企業の経営者・経営幹部
- ・ コンテンツビジネス等のプロデューサー
- ・ 新製品の開発プロデューサー
- ・ 標準化に従事する人材（企業、大学、政府）

（３）裾野人材

知的財産立国を実現するためには、「知的財産専門人材」や「知的財産創出・

マネジメント人材」ではなくとも、社会人、学生・生徒としてあるいは消費者として、他人の知的財産を尊重し、侵害や模倣を自制するなど、一般の人々も知的財産に関する最低限の常識と規律を持つことが求められる。

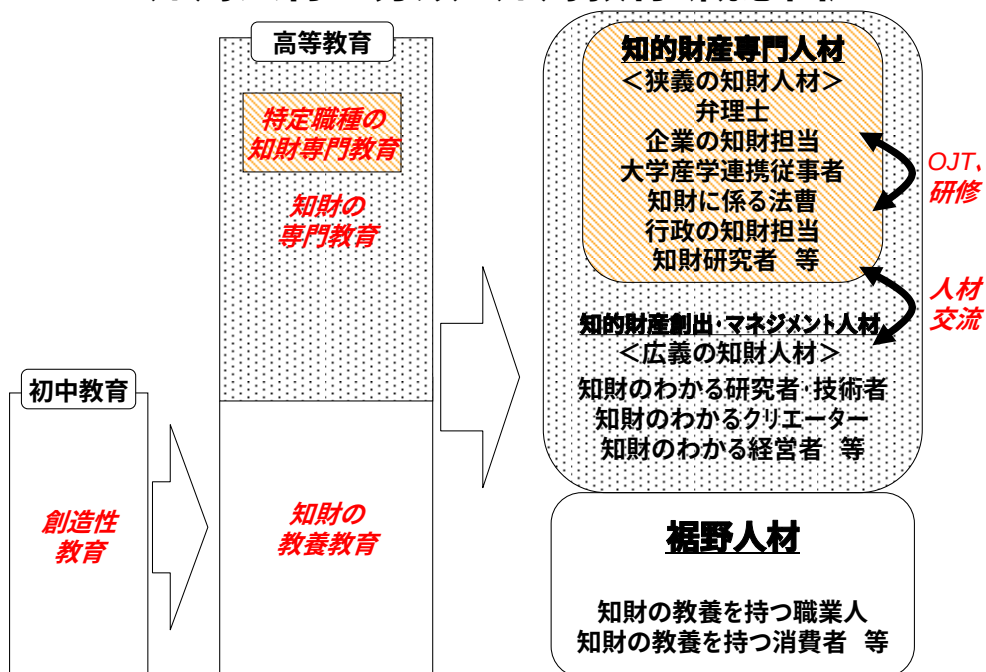
また、我が国が世代を超えて知的財産を糧にして競争力を保持していくためには、将来の知的財産人材の予備軍として、子供のころから独創的な力を伸ばすとともに、他人の権利を尊重する基本的な素養を身に付ける教育を行うことも重要な課題である。

そこで、本総合戦略においては、「知的財産専門人材」や「知的財産創出・マネジメント人材」以外の全ての人々を知的財産の「裾野人材」として位置づけることとする。

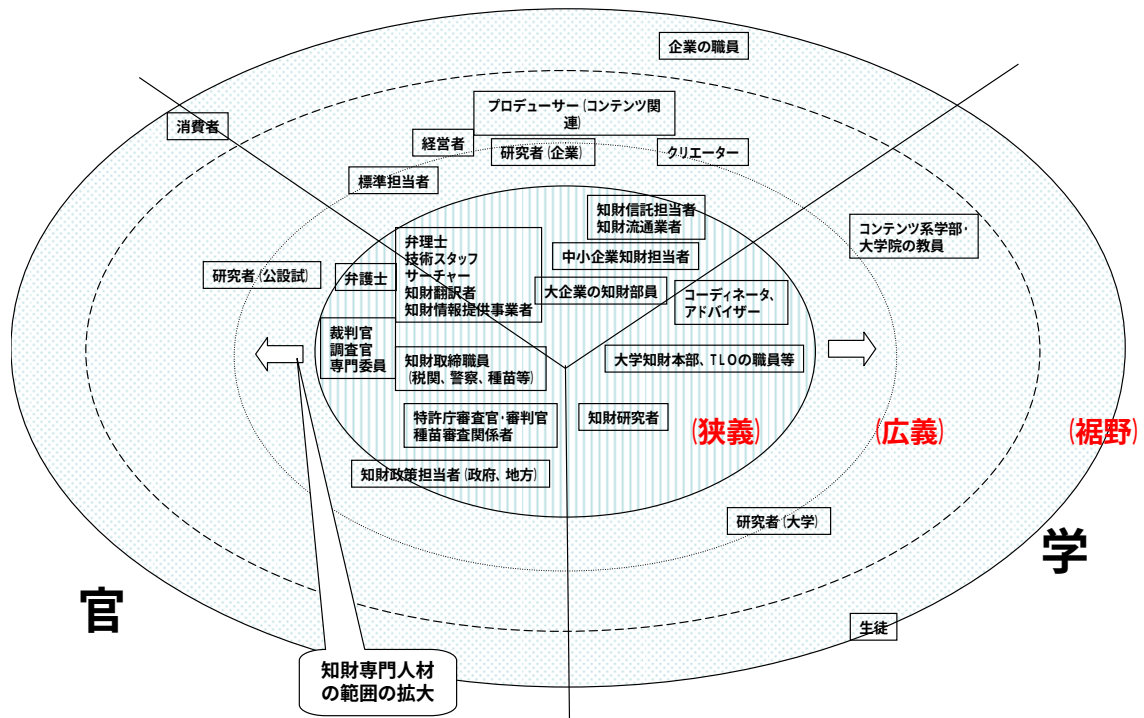
裾野人材とは、具体的には以下のような人材が挙げられる。

- ・ 一般社会人（知的財産専門人材や知的財産創出・マネジメント人材以外の人材）
- ・ 学生・生徒

知財人材の分類と知財教育（概念図）



様々な知財人材 産



第1章 第3節 総合戦略の目標及び人材育成の視座・人材育成の基本的考え方

<<3つの目標>>

1 「知的財産専門人材」の量を倍増し、質を高度化する

知的財産を活用しようとする中小企業を含めた機関に知的財産専門人材を配置できるよう、現在約6万人と推計される知的財産専門人材を、10年間で倍増する。併せて、質の高度化を図る。

2 「知的財産創出・マネジメント人材」を育成し、質を高度化する

知的財産創出・マネジメント人材が、知的財産に関する知識・能力を身につけるとともに、それぞれの職種に応じて知識・能力を拡大する。

3 国民の「知財民度」を高める

子供から社会人にいたるまで、知的財産に関する教育・啓発を受ける機会を拡大することにより、あらゆる人が知的財産マインドを持ち、知的創造を行い、他人の知的財産を尊重する等、「知財民度」を高める。

<<人材像の基本的考え方>>

1 国際的に戦える人材

知的財産活動の国際化にかんがみ、海外留学の機会を増加することによって、言語能力や国際的な交渉力など国際的に通用する実践的な能力を有する人材を多数育成する。

2 先端技術を理解できる人材

わが国の産業競争力を高めるためには、ナノテク分野、バイオ分野等の先端技術分野における知的創造サイクルを活性化することが重要であることから、これらの技術分野を専門とする知的財産人材を多数育成する。

3 融合人材

知的財産を活用する場面の拡大に対応するため、幅広い領域で活躍できるマルチメジャーな融合人材を育成する。すなわち、知的財産に関する法律知識だけでなく、科学技術や企業経営、税務・会計などの領域にも通じた人材を多数育成する。また、技術士や中小企業診断士、行政書士などの関連専門職やポスドクターなどの技術的素養の高い人材に対して、知的財産の知識の普及を図る。

4 知財競争を勝ち抜く経営人材

企業の競争力を強化するために、知的財産戦略を経営戦略に取り入れることのできる経営人材を多数育成する。また、技術の創造から活用までの知的創造サイクルを早く大きく回すことのできる「知財マネジメント人材」を育成する。

5 中小企業・地域で役立つ人材

優秀な技術を持ちつつも知的財産として保護することが難しく、事業に有効活用できない中小企業が大半であり（知財デバイド）、知的財産人材の地域的な偏在等により地域に存在する知的財産を有効活用できない実態（地域アンバランス）をふまえ、中小企業や地方公共団体等に対し、相談・アドバイスを行うなど、その知的財産を活かすことのできる人材を多数育成する。

<<人材育成の基本的な考え方>>

1 人材の流動化の推進

多様で能力の高い知的財産人材を確保することが必要である。このため、異業種から優秀な人材を呼び込み、多様なキャリアパスを確保するために、適切な評価・処遇、適材適所の人材配置を通じて人材の流動化を推進する。

2 人材ネットワークの構築と活用

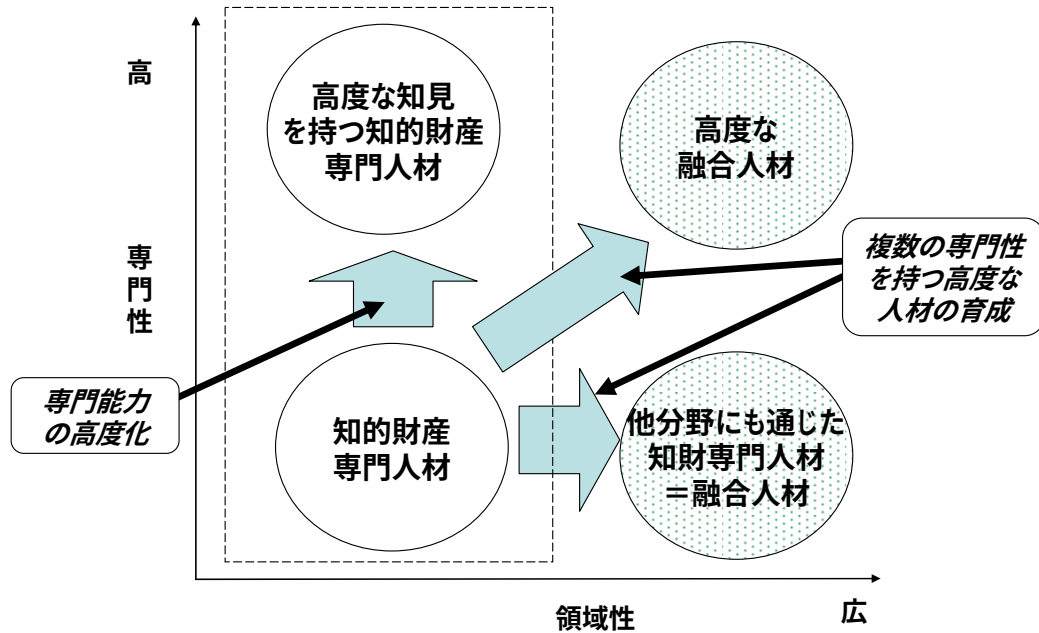
知的財産人材のネットワークの構築により、情報交換、情報共有などによる、更なる専門性、幅広い知識の確保を図る。また、同業種間、異業種間の人脈形成により、問題解決への多様な対応を可能とする。

3 多様な学習機会の提供

eラーニング、放送大学など、多様な学習システムを活用することによって多様な学習機会を提供する。

融合人材の育成

～専門性のワイドな人材の必要性～



第1章 第4節 総合戦略の進め方

（総合戦略の展開）

本総合戦略においては、今後10年間の人材育成活動の集中的な実施によって、知的財産専門人材を現行の約6万人から約12万人へと倍増させるなどの目標を掲げている。

本総合戦略の実施に当たっては、実施期間を以下の3つの期に分け、それぞれの期間において人材育成施策を強力に進めることとする。

- ・ 第1期 2005年度～2007年度：基盤整備期
- ・ 第2期 2008年度～2011年度：集中実施期
- ・ 第3期 2012年度～2014年度：結実期

（各期における知財人材育成活動への期待）

（1）第1期（2005～2007年度）：基盤整備期

この期においては、

- ・ 人材育成に係る基盤の整備や知的財産教育の実践環境の整備等を集中的に進める。
- ・ 制度的な問題点がある場合には、この期に当該問題の解消を行う。
- ・ 一部の教育・研修機関等において先行している先進的な取組みを他の機関にも広げ、提供される教育研修機能を底上げする。

（2）第2期（2008～2011年度）：集中実施期

この期においては、

- ・ 第1期において整備された教育環境の下、人材育成活動をさらに加速し、集中的に実施する。
- ・ 知財を経営戦略に組み込む企業が増え、知財人材の活躍機会が拡大する。
- ・ 第1期において育成された人材が社会で活躍を始め、知的財産専門人材の数も急速に増加する。
- ・ 専門人材の増加に伴い、専門人材間の競争も激しくなり、その結果、より優秀な人材が生まれる。
- ・ それぞれの教育・研修機関が、より特色を打ち出した活動を展開する。

（3）第3期（2012～2014年度）：結実期

この期においては、

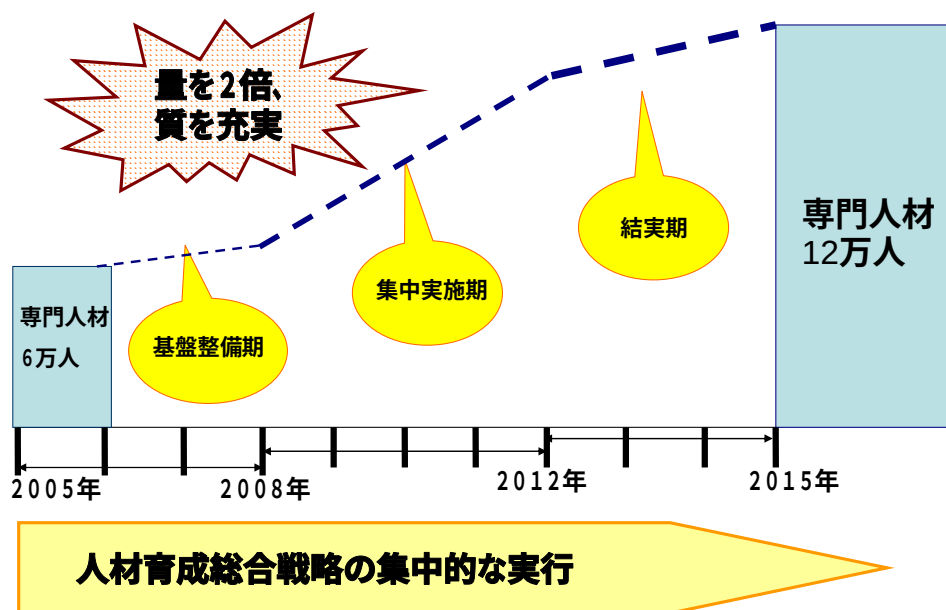
- ・ 知財人材に対する需要を見据えつつ、引き続き人材育成活動を展開する。

- ・ 第1期～第2期において社会に出た人材が、経験を経て、能力を開花する。
- ・ 質の高い知的財産人材の活躍により、我が国全体の国際競争力が向上する。
- ・ 知的財産人材のロールモデルが確立し、次世代の知的財産人材の目標となる。
- ・ 裾野にも知財に係る知識を持つ人が増え、世界に誇る知財民度を有する国になる。

(総合戦略の実施状況の評価)

本総合戦略に基づく人材育成活動の実施状況については、第1期から第3期までの各期ごとに評価を行い、評価の結果に応じて適切な措置を講じるものとする。

知財人材総合戦略の進め方 ～専門人材の倍増～



第2章 各論

第1節 教育機関・研修機関における知的財産人材の育成

知的財産人材育成には、知的財産に関する事項を教える教育機関・研修機関の役割が重要である。

米国では、ロースクールにおいて理工学や医学などの専門家が知的財産法の法律実務を学べるようにするなど教育機関が様々な知的財産教育を提供している。また、米国における映画関連の教育機関は600校に及ぶ。

ドイツにおいては、知的財産権等に関する総合的な研究を行うため、マックス・プランク無体財産・競業法研究所が設置されている。

また、中国においても、1993年に「北京大学知的財産学院」などが設立されており、WTOに加盟後はさらに多くの知的財産教育機関が設置されている。

このように各国とも知的財産人材育成のため、関係機関を挙げて取り組んでおり、我が国においても、関係機関は戦略的に知的財産人材の育成に取り組む必要がある。

各教育機関に共通する事項

知的財産人材の育成の充実を図るべく、法科大学院、知的財産専門職大学院、技術経営（MOT）プログラム、知的財産を専攻する学部・学科等が、以下のような取り組みを行うことを促す。

- ① 知的財産を専攻する学部・学科の増加
- ② 夜間に開設する授業科目の拡充等、社会人教育や実務家教員の参画の容易化
- ③ 学生の経済的負担の軽減
- ④ 知的財産に関する融合型人材を育成するため、主専攻・副専攻を組み合わせたカリキュラムの構築やジョイント・ディグリーの推進
- ⑤ 民間企業等の人材を教員又は講師として活用
- ⑥ 優れた知的財産教育に関する取組への財政支援

法科大学院について

法科大学院が、知的財産に強い法曹を育成するため、以下のような取り組みを行うことを促す。

- ① 知的財産ビジネスの実務を教えることができる実務家教員の活用
- ② 技術に強い法曹を育成するため、理系人材等への配慮
- ③ 法的素養を有する者に対する技術的事項に関する教育の推進

- ④ 法科大学院の特性に応じ、特に知的財産に重点を置いた教育
- ⑤ 弁護士、弁理士のリカレント教育への対応

知的財産専門職大学院について

知的財産専門職大学院は、知的財産に関する実務的な知識と実務的なスキルを磨く場であり、技術と法律と経営の3つの分野を複層的に思考できる人材を育成する。

知的財産専門職大学院においては、知的財産専門人材（狭義の知的財産人材）と知的財産創出・マネジメント人材を幅広く育成する。知的財産に携わる専門家を目指すものに対して、技術、法律、経営等に関する教育を施し、知的財産ビジネスを多方面で支援できる知的財産専門家を育成する。

特に、社会人がスキルアップやスキルシフトに活用できるように、知的財産専門職大学院に開設されている夜間クラスの周知に努め、幅広い社会人等の受講を促す。

技術経営（MOT）プログラムについて

科学技術の事業化を戦略的にマネジメントするにあたって、知的財産を有効に活用できるよう、MOTプログラムにおける、知的財産に関する教育の充実を図ることを促す。

一般の学部・学科等について

理工学部、芸術学部、経営学部のように、将来の知的財産創出・マネジメント人材を育成する学部・学科等における、知的財産に関する単位科目を充実し、知的財産を有効活用できる者を育成することを促す。

コンテンツ関係の教育機関について

世界で勝負できる質の高いプロデューサー及びクリエイターの育成を目指し、大学等の様々な教育機関において系統だった人材育成が行われるとともに、産学間での連携を進めることを促す。

また、コンテンツ関係の専門職大学院を支援する。

民間機関等における研修等について

工業所有権情報・研修館や日本弁理士会、日本弁護士連合会、知的財産協会、発明協会等の機関における研修では、知的創造サイクル全体を見通した業務遂行能力を有する人材、融合人材、知財マネジメントを行える人材を育成するため、以下のような取組を行うことを奨励する。

- ① ビジネス知識、企業経営戦略、コンサルタント戦略等に関する研修
- ② 知的財産マネジメントに関する研修
- ③ 組織のリーダーに対して知的財産の重要性を啓発する研修
- ④ eラーニング・放送授業の活用などによる研修
- ⑤ 弁理士、企業の知財部員、特許庁の職員など、異なる職種の人材が一同に会し、討論を行うなど、交流を深めることができる研修
- ⑥ 特許情報等の検索に関する研修

知財人材育成総合拠点について

知的財産人材の育成にあたり、その中心的役割を担うとともに知財人材育成の旗振り運動を行うための組織を具体化する。

(1) 知的財産人材育成の中心機関として

- ・ 知財人材を育成する人材の育成を行う。例えば、経営学部や理系の大学教員等への教育を行う。(育成人材育成機能)
- ・ 知財人材育成の方法論の研究と教育プログラムの開発を行う。(研究機能)
- ・ 教材等の研究・開発を行うとともに、得られた教材等を発信する。(教材開発機能)
- ・ 知的財産に関する資料・文献等の収集・閲覧を可能ならしめる。(知財図書館機能)
- ・ 知財教育人材をプールし各研修機関等への派遣を行う。(人材プール機能)
- ・ 人材の交流による「互学互習」を図り融合人材を育てるため、知財関係者がふれあう交流拠点とする。(交流拠点機能)
- ・ 国際知財教育研究・実践の場とするなど、国際的な知財教育の支援を行う。(国際支援機能)
- ・ IPパラリーガル等に関する資格の標準管理等を行い、民間の資格制度を支援する。(資格標準管理機能)

(2) 知財人材育成の推進機関として

- ・ 「知財人材育成推進運営委員会(仮称)」を設置し、知財人材育成の進捗について検討し、必要な提言を行う。(知財人材育成司令塔機能)
- ・ 工業所有権情報・研修館、日本弁理士会、知的財産協会、知財専門職大学院、日本弁護士会、知的財産研究所、知的財産協会などの知財人材育成機関や、知的財産学会、知的財産研究推進機構等の横の連携、交流を図るための支援を行う。(各種知財機関連携支援機能)

第2章 第2節 各分野における人材育成政策

(1) 知的財産専門人材の育成

①民間

A) 企業の知的財産部員

i) 現状・課題

- ・ 企業の知的財産部員の仕事は、特許戦略の作成、従来技術調査、出願書類の作成、出願手続、中間処理、明細書翻訳、特許管理、係争処理、係争対象物件の判定、契約及びライセンス、特許評価、意匠関連業務、商標関連業務、技術標準関連業務、ソフトウェア著作権関連業務など多岐にわたっている。
- ・ 特許に関する業務は多岐にわたるが、概して明細書を作成することや発明者と特許事務所との連絡調整が主体であり、知的財産マネジメント全般に携わっていると言える状況にはない。
- ・ 一方、2004年3月に、民間検定として知的財産検定が開始され、これまでに、約8600人（2005年11月まで）が受検している。
- ・ また、知的財産協会は研修事業として、定例コース、知的財産改革リーダー養成のための特別コース、及び臨時コースを開催しており、2004年度は約1.7万人以上が受講している。

ii) 求められる人材像（スキル）

(全般)

- ・ 知的財産戦略を用いて企業の経営戦略作りに貢献する能力を備えていること。
- ・ 研究者等の知的財産に対する意識や知識を高めるリーダーシップを発揮する能力を備えていること。

(権利化業務を行う者)

- ・ 業務を遂行する上で必要とされる知的財産制度に関する知識、技術に関する知識を備えていること。
- ・ 自社の知的財産活動を活発化させるために研究者に対する知的財産の教育をすることができる能力を備えていること。
- ・ 研究者から提示された技術から発明を抽出する実務経験、広く強い権利を取得するための実務経験を備えていること。
- ・ 最先端の技術の理解力や発明者とのコンタクト能力を備えていること。
- ・ 自社の知的財産戦略を効率よく進めるために特許のポートフォリオマネジメントを意識した権利化活動をする能力を備えていること。

- ・ 従来技術の高度な調査能力を備え、適正な出願と的確な権利化業務を遂行する能力を備えていること。

(契約業務を行う者)

- ・ 契約に関する実務経験と、業務を遂行する上で必要とされる民法、民事訴訟法、競争法、知的財産法等の法律知識、特許の権利解釈・評価に関する知識、契約の対象となる商品に関する知識、交渉能力、調整能力を備えていること。

(国際業務を行う者)

- ・ 上記に加えて海外の知的財産法や契約慣行の知識、語学能力などを備え、国際的に戦えること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 体系化された内部研修システムを充実することや、能力評価に関する外部の検定を利用することによって、知的財産を学習する機会を一層拡大するよう奨励する。
- ・ 企業に対して、日本知的財産協会や発明協会等の外部機関、MOT講座、専門職大学院等の教育機関を活用することを奨励する。
- ・ 企業に対して、知的財産部員に対する多様なキャリアパスと能力に応じたポストを提示することにより、魅力的な知的財産人材像を提示するよう奨励する。特に、海外に駐在させたり、関係会社や外部機関に出向させる等、外部との交流を奨励する。
- ・ 今後、知的財産に関する取組を強化する企業に対して、先進的な取組を行っている企業や大学との人事交流を奨励する。
- ・ 知的財産部員の育成事例などをまとめた教材を作り、研修等で活用するよう奨励する。
- ・ 知的財産部員、特許審査官、弁理士間における知的財産人材の流動化を図る。
- ・ 国際的に戦える人材を育成するため、知的財産部員の海外留学などの機会を拡充するよう奨励する。
- ・ 従来技術調査能力の向上に関する取組を奨励する。

B) 中小企業の知的財産担当者

i) 現状・課題

- ・ 我が国の産業における基盤的技術を担っている中小企業における知的財産活動は極めて重要である。中小企業では、知的財産に関する仕事全般に限られた人材でこなしており、多くの企業では、経営者自らが知的財産に関する業務を行っている。
- ・ 自社で優秀な発明が創作されても、様々な制約により事業化することができない、あるいは、ライセンスや譲渡を円滑に行うことができないなど、大企業と比較して、知的財産デバイドが生じているとの指摘もなされている。
- ・ 他社から知的財産権の侵害で訴えられた場合には、膨大な費用がかかること、対応するためのスタッフを割くことが難しいことなど、中小企業にとっては負担が大きいため、知的財産に関するリスク・マネジメントの意識を高くする必要がある。
- ・ なお、特許庁では、中小・ベンチャー企業向けのセミナー（２００４年度 全国で９７回開催）、知的財産権制度説明会（２００４年度 全国で計１２１回開催）、特許普及講座（２００４年度 １３回開催 受講者数８０４名）等の講座を開催している。
- ・ また、特許庁では、産業財産権制度を有効に活用し円滑な運営・発展に貢献のあった企業に対して「産業財産制度活用優良企業等表彰」として表彰している。
- ・ 中小企業大学校では、知的財産に関する講義を組み入れたコース（知的財産の管理と活用 受講者数３９名 技術施策と産学官連携 受講者数 ３５名 技術情報と技術開発 受講者数２７名等）を設けている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 知的財産に関する業務全般に関する知識を備えていること。
- ・ 知的財産に関する業務をアウトソーシングするため、必要とされる外部の人材・組織に関する情報を入手できること。
- ・ アウトソーシングした業務をマネジメントする能力を備えていること。
- ・ 知的財産に関するリスク・マネジメント能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 中小企業の経営者・知的財産担当者向けの研修を拡大・充実させる。例えば、e-learning による研修など多様な研修の機会を提供する。
- ・ 受講者の理解を深めるため、知的財産戦略に基づいたビジネスの成功事例、

失敗事例、知的財産の係争事件に対処することになった事例の紹介等を盛り込んだ研修を実施する。

- ・ 中小企業大学校における知的財産の教育の一層の充実を促す。
- ・ 商工会・商工会議所の指導員、中小企業基盤整備機構・都道府県等中小企業支援センターの職員、中小企業診断士等の中小企業支援担当者に法律的素養の高いものを雇用したり、知的財産に関する研修内容を拡充することで、それらの者を介して中小企業の知的財産マインドの底上げを図ることを促す。

C) 弁理士

i) 現状・課題

- ・ 我が国の弁理士試験合格者は近年増加しており、2005年の合格者は711名である（1990年174名、2000年303名）。この結果、弁理士数は、約6201名（2005年9月）となっている。
- ・ 特定侵害訴訟における弁護士との共同受任が可能となったいわゆる付記弁理士制度については、1,000名以上の弁理士が付記登録している（2005年4月）。
- ・ 日本弁理士会は、基礎的実務の習得、新人研修、法改正や注目される課題に関する研修である会員研修、高度の実務能力を身につけるための研修である継続研修等の研修を行い、弁理士の質の向上を図っている。
- ・ 米国では、パテント・エージェント（Patent Agent:米国特許商標庁に対する特許手続の代理を行うことができる者）は約7千人、特許弁護士（Patent Attorney:パテント・エージェントの資格に加えて各州の弁護士資格も取得した者）が2万3千人以上存在する。
- ・ 弁理士の地域分布（主たる事務所を弁理士人数）では、東京都、神奈川県、愛知県、大阪府の4都道県で87.5%であり、弁理士の分布の地域アンバランスがみられる。
- ・ 米国と比較しても、我が国の弁理士は人数の点において必ずしも多いとはいえない。特に、弁理士の人数の少ない地域では、企業や大学等に対して十分なサービスが提供されていないという指摘がなされている。
- ・ 知的財産戦略が経営戦略と不可分のものとなりつつあることから、企業の事業戦略に関するコンサルタントを行う機会が増えている。また、ビジネスのグローバル化に伴い弁理士の国際的業務も増加している。
- ・ ナノテク分野・バイオ分野等における最先端の技術を有している弁理士は少なく、この分野を専門とする弁理士の増加が必要であるとの指摘がなされている。
- ・ 他方で、実務経験のない弁理士の増加（合格者の3割が実務未経験）により、実務経験の浅い弁理士を選択した依頼者が十分なサービスを受けることができないという指摘がなされている。
- ・ また、弁理士試験における条約の比重が軽減されたことから、弁理士試験の合格者の中には条約に関する知識を備えていない者が多いとの指摘がなされている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 出願人の事業展開を考慮した包括的な権利の取得を行うなど質の高い出願代理業務を行うこと。
- ・ 知的財産戦略と不可分の事業戦略に関するコンサルタントや、技術指導など、知的財産をベースに広い領域で活躍できる能力を備えていること。
- ・ 知的財産の国際化へ対応して業務を遂行するために十分な内外の知的財産制度、条約の知識を備えていること。
- ・ 地域アンバランス及び知的財産デバイドを是正する上で、地方の企業・中小企業をサポートする能力を備えていること。
- ・ 専門技術を理解する能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 弁理士の増加を図ることにより、弁理士業務の競争を促し、利用者に質の高いサービスが提供される環境を整える。
- ・ 利用者が自己の目的に適した弁理士を選択できるように、弁理士の専門分野や実績等の情報をより一層開示するよう促す。
- ・ 弁理士試験の内容を見直すとともに合格者に対して一定の研修を義務づけることにより、技術的素養や条約の知識など弁理士の実務に不可欠な能力を充実するよう促す。
- ・ 知的財産に関する国際制度、事例研究など、知的財産に関する様々な観点について、多様な研修機会を提供するよう、弁理士研修の充実を促す。
- ・ 弁理士資格に加えて、中小企業診断士や技術士の資格を取得（ダブルメジャー）することを奨励する。また、広い領域で活躍できるマルチメジャー人材を育成するため、弁理士に対して知的財産に限らず幅広い内容の研修を提供するよう奨励する。
- ・ 地域、中小企業に対して十分なサポートができるよう、弁理士のネットワークを構築するとともに、ネットワークを活用して地域や中小企業に強い弁理士を育成するよう促す。
- ・ 弁理士、企業の知的財産部員、特許審査官の間での知的財産人材の流動化を図る。
- ・ 大学のポストドクターなど、技術に関する深い素養を有する者に対して、弁理士職が能力を活かすことのできるキャリアであることをPRし、優秀な人材の参入を奨励する。
- ・ ナノテク分野、バイオ分野等の技術者に対して、弁理士職が能力を活かすことのできるキャリアであることをPRし、優秀な人材の参入を奨励する。

D) 弁理士の技術スタッフ

i) 現状・課題

- ・ 弁理士会が実施した調査（「弁理士業務の実態及び意識調査」２００５年８月）によると、平均的な特許事務所の構成員は弁理士２．２人に対して技術スタッフは４．４人である。
- ・ 弁理士を補助して先行技術の調査を行ったり、出願書類の作成のための基礎資料を作成する業務の需要は益々大きくなっている。
- ・ 出願人にとって自社の事業に沿った権利の取得は重要であることから、技術スタッフが資料を作成する際には出願人の事業を意識して資料を作成することが求められている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 専門技術を理解する能力を備えていること。
- ・ 従来技術の十分な調査と明確な文書の作成により、侵害訴訟に耐えうる出願書類の素案を作成すること。
- ・ 出願人の事業戦略など、出願人の意図を的確に汲み取り書類の作成に反映させる能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 技術スタッフに対するインセンティブを高めるため、補助者の実務能力を測定し評価する制度を創設する。
- ・ 技術スタッフの育成のため弁理士会や知的財産協会による教育・研修を充実するよう促す。

E) サーチャー

i) 現状・課題

- ・ 特許出願、審査請求、特許審査、係争事件など様々な局面において特許技術と関連する従来技術を調査する必要がある。現在、特許審査をサポートするための従来技術調査を行う登録調査機関として（財）工業所有権協力センター、テクノサーチ（株）及び（社）化学情報協会が登録されており、約1,400人のサーチャーが業務を行っている。その他にも、企業の知的財産活動をサポートするため、従来技術を調査している企業があり、相当数のサーチャーがサーチ業務を行っている。
- ・ これらのサーチャーの多くは長年にわたり企業で技術開発を行ってきた者であり、その豊富な経験を生かして調査業務を行っている。
- ・ 独立行政法人工業所有権情報・研修館において、登録調査機関のサーチャーを育成する研修を実施している。
- ・ 特許庁が審査の迅速化を図り、また企業等が質の高い特許権の取得を指向するなかで、従来技術を調査するサーチャーの数が不足しているとの指摘がなされている。
- ・ さらに、調査した従来技術等から企業等の特許戦略に有効な分析を行うことのできる人材を育成すべきとの指摘がなされている。
- ・ また、中国語・韓国語を含む外国語に堪能な人材を育成すべきとの指摘がなされている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 専門的技術知識、情報処理に関する知識、特許法に基づく手続きに関する知識を備えていること。
- ・ 特許情報の種類、特許分類、サーチ・ノウハウに精通し、迅速・的確に従来技術を調査し、適切に報告を行う能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 研究者のOBなど、技術に精通した者の参入を促進するため、サーチャーの処遇の一層の向上を図るよう奨励する。
- ・ 独立行政法人工業所有権情報・研修館によるサーチャー育成のための研修を充実する。
- ・ OJTを通じたスキルの向上を徹底するとともに、必要に応じて法律・技術・語学等に関する研修を整備など、多様な学習機会の提供を奨励する。

F) 知的財産翻訳者

i) 現状・課題

- ・ 我が国の企業が海外で活躍するためには、海外において、知的財産権を有効に取得することが必要である。海外において、広く強い権利取得をするためには、単なる技術翻訳のレベルを超えて、質の高い外国語の明細書を作成する知的財産翻訳者が必須である。
- ・ 従来の英語翻訳者に加え、中国語、韓国語に堪能な技術翻訳者の需要が高まっている。
- ・ なお、民間検定として知的財産翻訳検定が実施されており、第1回（2004年12月10日）には、約130人が受検している。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 外国における知的財産法の知識、出願から登録までの手続きの流れ及び技術知識を備えていること。
- ・ 海外において権利行使に耐え得る明細書を作成する必要があることから、十分な語学能力と文章作成能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 知的財産翻訳者の業務の重要性と、技術知識・語学力などを有する者にとって魅力的な職業であることを明らかにし、大学のポストドクターなど、優秀な人材の参入を奨励する。
- ・ 技術知識、語学、知的財産の制度・運用など、様々な観点に関する多様な学習機会の提供を奨励する。

G) 知的財産情報提供事業者のスタッフ

i) 現状・課題

- ・ 知的財産情報提供事業者は、知的財産に関する情報検索サービス、顧客に対する特許公報及び技術文献等の配信、顧客が必要とする特定の技術に関する特許出願動向の調査及びパテントマップの作成などを行っている。
- ・ 質の高い知的財産検索システム、すなわち、十分な内容の知的財産情報を備え、検索が容易にできるシステムは、企業の知的財産活動のために大切なツールである。
- ・ また、情報技術の進歩は著しく、特許検索システムには、最新の技術を常に取り入れられることが求められている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 最先端の情報技術に詳しく、新たな技術を利用したシステムを構築する能力を備えていること。
- ・ 科学技術全般に詳しく、技術に関する専門用語等を用いた使い勝手の良い情報検索システムを提供する能力を備えていること。
- ・ 業種毎の事業戦略や技術開発・特許出願のトレンドを把握する能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 他の分野で活躍している優秀なシステムエンジニア等、優秀な人材を知的財産分野に引き込むとともに、特許文献のサーチのプロセスを教育し、知的財産情報提供事業者として育成することを奨励する。
- ・ 最新の情報技術について知識を深めるため、情報技術関係の学会への参加を奨励する。
- ・ 利用者のニーズを把握するため、知的財産協会等の研修を利用して知的財産の制度・運用などの知識を高めるとともに、知的財産情報の利用者との交流を奨励する。

H) 弁護士（知的財産関係）

i) 現状・課題

- ・ 近年、我が国の司法試験合格者数は増加しており、2005年の合格者数は1,464名である（1990年499名、2000年994名）。さらに2010年頃には、約3,000名程度が司法試験に合格するものと見込まれている。この結果約2.5万人の法曹人口は、2018年頃までには約5万人に倍增することが見込まれている。
- ・ このうち、弁理士登録をしている弁護士は約320人である。また、2004年3月に開始した日本弁護士連合会による知的財産法研修には約3,500名の弁護士が参加している。さらに、2005年4月には全国各地で知的財産関連業務に対応できる弁護士のネットワークとして弁護士知的財産ネットが発足し、約1,200名の弁護士が参加している。
- ・ なお、米国では、特許弁護士だけでも約2.3万人に上る。さらに米国や中国の司法試験合格者及び法曹人口は、我が国を大きく上回っている。
- ・ 新司法試験制度における法曹人材養成の機関としての法科大学院については、2004年4月より全国に設置された68校すべての法科大学院において、知的財産関連の授業科目が開設された。また、2005年4月開講した、6校の法科大学院においても、知的財産関連の授業科目が開設されている。また、夜間授業を行っている大学も9校に及ぶ。
- ・ また、2004年4月の法科大学院入学者のうち、理系出身者は約8パーセントである。技術に強い弁護士の増加が望まれる中、理工系学部出身者や技術分野における実務経験を有する者に配慮した入学者選抜などの工夫及びその基礎的な技術知識を前提としたカリキュラムを作成すべきなどの指摘がなされている。
- ・ さらに、法科大学院における知的財産に関する単位について、履修者を増やすことや、知的財産に関する科目を増やすことが必要との指摘がある。
- ・ なお、2004年8月、知的財産法を2006年に開始される新司法試験の選択科目の一つとすることについて司法試験委員会の答申が出された。
- ・ また、知的創造サイクルの進展を支える人材として、弁護士は注目されている。知的財産侵害訴訟における代理人業務に限らず、今後は、広く、海外との交渉や、ライセンス契約、知的財産を活用した経営戦略のコンサルタント等を行う弁護士が求められている。

- ・ 加えて、地方における中小企業等の事業化戦略等の相談や、大学・政府内における弁護士資格者の果たすべき役割についても注目が高まっており、そういった事柄に対応できる弁護士も求められている。

＜エンターテインメント・ロイヤー＞

- ・ コンテンツ産業を巡っては、コンテンツ利用に際しての著作権契約や制作のための資金調達システムなど、多くの法律実務上の課題があり、これらを解決できる高度な専門知識を持ったエンターテインメント・ロイヤーが必要とされている。
- ・ また、我が国の質の高いコンテンツを積極的に海外展開するためには、国際的に戦えるエンターテインメント・ロイヤーの充実が不可欠であり、現状では、その絶対数が不足していると言われている。
- ・ ２００４年５月には、エンターテインメント業界に精通した法律家の育成などを目的としたエンターテインメント・ロイヤーズ・ネットワーク（ELN）が設立され、人材ネットワークの構築が進められている。２００５年９月末現在、３３３名の弁護士が本団体の会員となっており、様々な育成事業が始まったところである。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 知的財産権に関する法律・判例に関する高度な知識を習得していること。
- ・ 技術に関する基礎的な知識（特許・ITなど）を習得していること。
- ・ 国際交渉力を含めた実務語学力があり、ビジネスにおいて国際的に戦えること。
- ・ 戦略的な助言や施策の策定などを顧客企業の経営陣に行うことができる経営・ビジネス能力があること。
- ・ エンターテインメント・ロイヤーに関しては、著作権法や契約法等に関する法知識に加え、映画や音楽、テレビ、ゲームなどの各業界における契約実務や業界慣行に関する知識を備えていること。また、海外の法制度や契約ルールを理解し、日本のコンテンツの海外輸出に際し、大きな利益をもたらすことのできる語学力、交渉力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 弁護士の増加を図ることにより、弁護士業務の競争を促し、利用者に質の高いサービスが提供される環境を整える。
- ・ 司法試験において、受験者が選択する科目により、著しい不公平が生じることのないよう、引き続き出題の在り方を検討し、適切に対応する。

- ・ 社会人が学びやすいよう、法科大学院において夜間に行う授業科目の一層の充実を図ることを促す。
- ・ 法科大学院における知的財産に関する授業科目の種類を増やすことを促す。特に実務能力の重要性にかんがみ、実務家教員による授業科目を増やすことを促す。
- ・ 日本弁護士連合会における知的財産に関する研修の実施回数・実施期間等について一層の充実を図るとともに、知的財産に関するライセンス・事業戦略等について実践的な研修を行うこと等を促す。
- ・ 弁護士知的財産ネットの活動をより一層活発化し、知的財産を取り扱うことができる弁護士の数をより一層増やすことを促す。

＜エンターテインメント・ロイヤー＞

- ・ エンターテインメント・ロイヤーズネットワーク等を活用し、海外の法制度や契約ルールについて学ぶ機会を増やすなど、コンテンツ分野における弁護士の育成を促す。
- ・ 大学での教育に関し、コンテンツ系の学部・学科と法学部との間など、学内の連携を促進するよう促す。

I) 知的財産信託担当者・知的財産流通業者のスタッフ

i) 現状・課題

- ・ 2004年には担い手の拡大等の信託業法の改正がおこなわれたが、実際に知的財産信託業務が成功した例は数えるほどしかない。知的財産信託が利用される環境は整備されつつあり、制度を的確に利用できる優秀な人材が必要である。
- ・ 特許をライセンス、あるいは、譲渡等することにより、技術移転（知的財産流通）を円滑に行うためには、知的財産の評価を適切に行う人材が必要である。

ii) 求められる人材像（スキル）

（信託の担当者）

- ・ 知的財産全般に関する知識に加え、技術を理解する能力、信託、契約に関する知識を備えていること。

（流通事業者のスタッフ）

- ・ 評価の対象となる知的財産の情報を収集し、技術内容の十分な理解と市場性の把握などによって、その価値を適切に評価できること。また、評価した知的財産をビジネスに活用するための交渉能力、調整能力を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 従来から信託業務を担当している者に、知的財産全般を教育することにより、知的財産信託担当者を育成することを奨励する。
- ・ 優秀な人材を活用分野に引き込むために、知的財産信託の成功事例及び技術移転の成功事例を通して業務の魅力を紹介する。

②教育・研究機関等

A) 知的財産研究者

i) 現状・課題

- ・ 産学連携等の取組の進展に応じて、それらの取組の制度的基盤である知的財産に関する研究を深化させるとともに、研究の領域を広げる必要性が高まってきている。
- ・ これらの研究は大学のほか、知的財産研究所や知的財産協会等においても行われている。
- ・ また、法と経済学会、日本知財学会、知的財産研究機構（P R I P）等でも知的財産に関する研究が行われている。
- ・ しかしながら、知的財産に関する研究は法律制度に関するものを除いて歴史が浅く、専門の研究者の数も十分でないとの指摘がなされている。
- ・ また、知的財産の教育プログラムの研究等への支援策が設けられている。

ii) 求められる人材像・スキル

- ・ 知的財産に関する深い知識と教養を備えていること。
- ・ 知的創造サイクルの意義を理解し、サイクルを担う人材に対して適切に指導ができること。
- ・ 産学連携に関する教育・研究を行う者にとっては知的財産に関する管理や契約などについての実務経験があること。

iii) 具体的な対応策

- ・ 知的財産研究所を初めとする研究機関の規模を拡充して大学等との人事交流を図るなど研究人材の流動化の推進を奨励するとともに、海外の研究機関との交流や、学際的な研究の実施など研究者間の交流の促進を奨励する。
- ・ 海外の一流の研究者を大学や研究機関に招聘する機会を拡充するよう奨励する。
- ・ 実務経験者が産学連携に関する教育・研究を行うことを奨励する。
- ・ 知的財産の教育プログラムの研究等への支援を、引き続き実施する。
- ・ 法と経済学会、日本知財学会、知的財産研究機構などにおける研究の取組の一層の充実を促す。

B) 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）

i) 現状・課題

- ・ 2003年4月より開始された大学知的財産本部整備事業（文部科学省）等の取組により、2004年度までに142大学で知的財産本部等が整備された（「平成16年度 大学等における産学連携等実施状況報告書」 平成17年6月文部科学省）。また、2005年9月時点で、41の承認TLOが設立されるなど、産学連携のための整備が着実に進められている（特許庁HP）。
- ・ 大学知的財産本部整備事業に採択されている43大学における知的財産本部の人員は、2004年6月時点で約1,300名であり、そのうち約500名が外部人材となっている（「大学知的財産本部整備事業第1回報告書」平成16年度8月 文部科学省）。
- ・ 知的財産本部やTLOでは、迅速かつ柔軟な契約を実現するとともに、マッチング機能を高めるため、職員の実務能力の向上が求められており、外部人材の活用を促進するとともに内部人材を育成していく必要性が指摘されている。
- ・ 特許取得による収益が、組織の維持に係る経費に見合わない場合には、教材づくりや地域への貢献などの便益の追及も含めた、大学としての総合的な戦略をとる必要もあるとの指摘がなされている。

ii) 求められる人材像・スキル

- ・ 知的財産制度全般に対する知識に加え、契約実務及び特許情報活用に精通していること。
- ・ 大学の研究成果が有効にビジネスに活用されるよう、包括的な権利化と円滑な技術移転を図ることができること。
- ・ どのような研究がどのような観点から特許の取得につながるのか、具体的事例について情報を有し、機関に所属する研究者にアドバイスが出来ること。
- ・ 知的財産の国際化に対応して、海外の法制度や契約ルールを理解し、国際出願等についても検討出来ること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 大学に対しては、企業において知的財産に関する多様な経験を有する人材がアドバイザーやコーディネータとして派遣されている。これらの人材の役割や能力に応じて適切な活用が行われるよう促す。
- ・ 地域ごとに、各種のアドバイザー・コーディネータの交流を促進し各々のス

キルの向上を促す。

- ・ 職員の実務能力の向上を図るため、知的財産に関する業務、特に契約業務の経験が豊富な企業の実務経験者を採用したり、職員を企業に派遣するなどの企業の知的財産部門との人事交流の一層の拡大を促す。
- ・ 職員に対する学内研修に加え、先進的な他の大学・TLOによる研修の実施、専門職大学院やMOT講座の受講など、多様な研修プログラムの整備を促す。
- ・ 知的財産に関する国際制度、事例を学ぶ機会をつくるとともに、海外の類似機関との交流等を促す。
- ・ 大学における知財活動について、特許の実施等による直接の収益のみならず、業務経験を踏まえた教材の作成や講義などによる、学生・教員に対する知的財産教育への貢献、知的財産を活用した地域への貢献等を通じた大学の社会貢献への寄与等を適切に評価するシステムについて、大学全体として導入を検討するよう促す。
- ・ 特許情報等を有効に活用する環境を整備することにより、質の高い出願、的確な権利取得、及び研究の選択と集中が行われるように促す。

(参考) 知的財産関連各種アドバイザー等一覧

(内閣官房知的財産戦略推進事務局調べ H17.11)

名称	派遣人数
特許情報活用支援アドバイザー <情報・研修館>	52
特許流通アドバイザー <情報・研修館>	115
技術移転スペシャリスト <経産省>※1	104
技術移転プランナー <文科省>	10
特許主任調査員 <文科省>	34
科学技術コーディネーター <文科省>	132
新技術エージェント <文科省>	30
産学官連携コーディネーター <文科省>	104
大学発ベンチャー経営等支援事業<経産省>※2	158
産業クラスター計画関連事業<経産省>	13
地域プラットフォーム事業<経産省>	14
計	762

産学連携支援データベースを基に、内閣官房知的財産戦略推進事務局がとりまとめ。

※1 (平成 16 年度現在) ※2 (平成 17 年 10 月 1 日現在) については、いずれも経済産業省調べ。

③政府、裁判所、地方公共団体等

A) 特許庁審査官・審判官

i) 現状・課題

- ・ 特許審査を迅速化するため、特許庁では審査官の増員を進めているところ、2004年度は、任期付審査官98名を含め117名の増員を行った。今後も、引き続き審査官を増員するとともに、各審査官の審査能力の一層の向上が求められる。
- ・ 特に、任期付審査官については短期間で育成していく必要があり、特許審査に関する基礎知識、実務に加え幅広く事例等の研修を集中的に行っている。
- ・ また、先端技術分野を中心に審査官を学会に派遣するとともに、審判官に対する技術研修を実施し、審査・審判能力の向上を図っている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 専門技術分野に関する深い知識を身につけると共に、新たな技術を理解する柔軟な思考を身につけていること。（技術的知識）
- ・ 法律的知識を深め、技術的観点からの妥当性だけでなく、手続の正当性にも十分配慮して審査が行えること。（法律的知識）
- ・ 常に産業界の動向の把握に努め、審査対象の社会的インパクト等を踏まえつつ、費用対効果に見合った迅速・的確な審査が行えること。常に公正・公平な立場から判断を行えること。
- ・ 高いコミュニケーション能力を身につけることにより、出願人との意思疎通を円滑にし、効率的に審査を進められること。十分な説明により処分の透明性を高め、出願人との信頼関係を醸成できること。（コミュニケーション能力）
- ・ 外国文献も含めた先行技術調査、他国特許庁への情報発信、他国特許庁の審査結果の利用、他国審査官との情報共有による審査実務の調和等に必要とされる十分な語学力を有すること。（語学力）

iii) 具体的な育成策

- ・ 先端技術を理解する能力を担保するため、博士課程修了者等の採用を促進するとともに、審査官・審判官の学会等への参加、国内・国外留学による先端技術習得の機会を増やす。
- ・ 法律的素養を高めるため、審査官コース研修、審判官コース研修等において、民事訴訟法、行政事件訴訟法等の法律研修科目をより一層充実させる。
- ・ 制度利用者のニーズ及び社会動向を把握し、併せてコミュニケーション能力を向上させるため、インターンシップ等を通じた民間企業・大学との人事交

流の拡充、多様な経験を有する任期付審査官の採用による外部的視点の導入を促進する。

- ・ 業務の国際化に対応するため、語学研修や海外留学の機会の拡充を図ると共に、三極審査官会合の積極的活用等を通じて、実践的な語学力を磨く。
- ・ 大学のポストドクターや企業の技術者など、技術に関する深い素養を有する者に対して、特許審査官が能力を活かすことのできるキャリアの選択肢であることをPRし、任期付き審査官を志望するよう促す。
- ・ 審査官として、企業の技術者等を中途採用できるよう、公務員試験を課さない採用方法等について検討、実施する。
- ・ 任期付審査官については、任期の終了後に知的財産の専門家として大学、中小企業、地域を含めた多方面で活躍をすることができるよう、将来のキャリアパスを提示する。

B) 品種審査関係者

i) 現状・課題

- ・ 現在、農林水産省種苗課の審査官は、22名である。また、その他、独立行政法人種苗管理センターにおいて、品種審査の一環として栽培試験等を実施する品種特性審査官、品種特性調査官等39名が業務に従事している。
- ・ 品種審査の現状を見ると、審査期間が平均3年程度であり、欧米と同様の2年程度に短縮化するためには、審査官の増員が必要とされている。
- ・ 品種登録出願されるもののうち、約3分の1は外国で育成されたものであり、今後は、審査の簡便化を図るべく、審査にあたり国際的な調和が求められており、国際審査基準を作成していくことや、国際的な技術協力の推進が必要とされている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 新品種の登録に際しては、植物の種類に関する高い専門知識を備え、迅速かつ的確に審査ができること。
- ・ 国際審査基準の策定に積極的に関与するとともに、UPOV（植物新品種保護国際同盟）加盟国との審査協力を積極的に行うことができること。
- ・ 栽培試験等に当たっては、植物新品種に関する特性のチェックが迅速・的確にできること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 年々増加する品種登録に対応するため、審査官等の人員を増加する。
- ・ 審査官としての研修に加え、UPOV技術作業部会、海外技術セミナー等への参加、同盟国の審査当局との技術交流を拡大する。

C) 知的財産取締職員等（税関、警察、品種保護Gメン、知的財産担当官）

i) 現状・課題

- ・ 国内はもとより海外においても我が国企業を模倣品・海賊版による被害から守るため、官民挙げて対策を講じている。
- ・ 我が国に流入する模倣品・海賊版を水際で取締る税関には、現在、知的財産調査官等が54人配備され、知的財産権を侵害するおそれのある貨物について、権利者からの輸入差止め申立ての審査や認定手続を行うため、必要な調査、情報の収集及び提供を行っている。
- ・ 国内の模倣品・海賊版の販売事犯、特に路上等での販売事犯の取締りを強化するため、商標権侵害品真贋予備鑑定捜査員（通称：ブランド刑事）が警視庁管内17署に49人が配置されている。繁華街の露天等に並ぶ腕時計や財布などの偽ブランド品を販売する事犯に対して、模倣品の予備鑑定能力を有する捜査員が違法販売業者を現行犯逮捕することができることとなっている。
- ・ 植物新品種の不正な利用を防止し、育成者権の適切な保護を図るため、品種保護対策官（通称：品種保護Gメン）が独立行政法人種苗管理センターに4名配置されており、育成者権侵害対策に関する相談の受付及び助言、権利侵害に関する情報の収集及び提供、育成者権者等からの依頼に基づいた品種類似性試験等を行っている。
- ・ 海外における日本企業の経済活動の高度化に伴い、模倣品・海賊版の問題に直面するケースが増加していることを踏まえ、全世界202の在外公館（大使館、総領事館）に262人の担当官が配置され、我が国企業への支援活動等を行っている。具体的には、我が国企業の個別の被害実態の把握やそれに対する取締当局の対応状況のフォロー、取締当局への要請などの支援活動を積極的に行っている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 知的財産の取締に関する法制度について知識を備えていること。
- ・ 模倣品・海賊版の真贋を見極めるための経験と知識を備えていること。また鑑定に際して新鋭機器の導入などに対応できること。
- ・ 権利侵害に対する対処法の指導等を行えること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 民間からの協力を得て、真贋鑑定のための技術を高めるための研修を行う。
- ・ 真贋の鑑定や安全保障の観点から、最先端技術を用いた新鋭機器の利用に関する研修を行う。
- ・ 海外の取締機関との人事交流を行うなど、海外の機関との連携を深める。
- ・ 海外の制度を学ぶため、知的財産取締職員の海外留学等の一層の充実を図る。

D) 知的財産政策担当者

i) 現状・課題

- ・ 地方公共団体は、地域に展開する中小・ベンチャー企業や農林水産業者、大学等の活性化を通じた地域振興を図るため、知的財産に関する取組を行っている。
- ・ 現在、14の都道府県で知的財産戦略を策定しており、知的財産による地域の活性化のために、地方公共団体の知的財産政策担当者が適切に政策を実施し、さらに中小企業等に対する指導を行うことが求められている。
- ・ また、政府としても、知的財産立国を実現するために、知的財産に関する適切な政策を進めていくことが求められている。
- ・ 今後とも、知的創造サイクルを活性化するため、政府と地方公共団体は、適切な制度の設計、政策の策定を行うとともに着実な実施をしていく必要がある。
- ・ なお、政府・地方公共団体の職員等に対しては工業所有権情報・研修館等による研修が行われている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 地域における特性を勘案し、地域の経済発展のために、知的財産を有効に活用した政策の策定及び実施が適切にできること。
- ・ 知的財産に関する政策に基づいて、地域の企業等に対して教育やアドバイスができること。
- ・ 知的財産立国を実現するために必要な政策の企画立案、実施が適切にできること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 知的財産に関する政策を担当する職員について、多様なキャリアパスを設定するとともに、知的財産に関する政策への専門性を高めるために研修の実施、その任期期間の長期化等を行う。
- ・ 地方公共団体において、法律的素養の高い人材の雇用を促進し、知的財産担当職員として活用する。また、知的財産担当職員への研修の一層の充実を図る。
- ・ 知的財産制度全般に関する研修を行うとともに、企業等との人事交流やOJTを通じて知的財産制度全般の知見を高める。

E) 裁判官（知的財産関係）

i) 現状・課題

- ・ 裁判所における体制の充実強化のために、2003年に改正された民事訴訟法により、特許権等に関する訴えの東京地裁・大阪地裁への専属管轄化・その控訴審の東京高裁専属管轄化が行われた。合わせて、著作権等に関する訴訟の東京地裁・大阪地裁競合管轄化、専門委員制度、特許権等に関する訴えの5人合議制が導入された。
- ・ 知的財産に関する事件を専門的に取り扱う体制を名実ともに整えるべく、知的財産高等裁判所設置法が2004年に成立し、2005年4月より知的財産高等裁判所が設置された。知的財産高等裁判所は、現在18名の裁判官により構成されている。また、知財高裁、東京地裁、大阪高裁、大阪地裁において知的財産関係訴訟を専門的集中的に扱っている裁判官は45名に及んでいる。
- ・ 加えて、2004年には裁判所法等の一部が改正され、知的財産関係訴訟の紛争処理機能が強化された。

ii) 期待される人材像（スキル）

- ・ 裁判官として通常求められる資質に加え、知的財産に関する訴訟の高度な専門性に対応し、適正かつ迅速な審理、判断ができること。

iii) 期待される具体的な育成策

- ・ 国際交流、外部における研修、知的財産・技術に関する研修を引き続き充実させることを期待する。

F) 裁判所調査官

i) 現状・課題

- ・ 裁判所調査官は、裁判官の命を受け、特許、実用新案等に関する事件の審理、裁判に関して必要な技術的事項を調査している。
- ・ さらに、２００４年に制定された裁判所法等の一部を改正する法律により、２００５年４月からは、裁判長の命を受けて、口頭弁論期日等において、訴訟関係を明瞭にするため、当事者に対して問いを発することができるようになった（民事訴訟法第９２条の８）。
- ・ 知財高裁、東京地裁、大阪地裁において合計２１名（２００５年４月現在）が配置されている。
- ・ 知財高裁には、１１名が配置され、１０名が特許庁、１名が弁理士会からの出向者である。裁判所調査官の執務室には、特許庁の審査官と同等の検索システムが設置されている。

ii) 期待される人材像（スキル）

- ・ 専門的技術分野に関する深い知識をもつこと。
- ・ 訴訟における技術の役割を理解し、裁判官に対し必要な情報を過不足なく、明確に伝えることが出来ること。

iii) 期待される具体的な育成策

- ・ 訴訟における技術分野の複雑化に対応するため、より一層優れた人材を確保することを期待する。

G) 専門委員

i) 現状・課題

- ・ 2003年の民事訴訟法等の一部を改正する法律により導入された専門委員制度が、2004年4月からスタートした。
- ・ 専門委員は、訴訟関係を明瞭にし、又は訴訟手続の円滑な進行を図る必要がある場合などに、専門的な知見に基づく説明をするために、裁判所の決定により関与する（民事訴訟法第92条の2）。
- ・ 専門委員は、最高裁判所が任命する非常勤職員であり、大学や公的機関の研究者など、各専門技術分野における高度な専門的知見を有する者が任命されている。
- ・ 知的財産訴訟の分野において、スタート当初から約100人の専門委員を選任し（平成17年5月現在174人）、専門的知見の訴訟への適正な導入に努めている。
- ・ 専門委員制度は新しい制度であることから、十分に定着していないのではないかという指摘がある。
- ・ 企業出身者は特許権の取得等で経験が豊富なものの、同じ業界の場合訴訟当事者との利害関係がある可能性もあり、専門委員になるのは難しいのではないかという指摘がある。
- ・ 専門委員は、訴訟の進行に関しては詳しくない場合があるとの指摘がある。

ii) 期待される人材像（スキル）

- ・ 専門的技術分野に関する深い知識に加え、その周辺技術についても知見をもつこと。
- ・ 中立的な見方ができること。
- ・ 訴訟における技術の役割を理解し、裁判官に対し必要な情報を過不足なく、明確に伝えることが出来ること。

iii) 期待される具体的な育成策

- ・ 裁判官に対して説明する能力をより一層高めることを期待する。
- ・ 専門委員の重要性を世の中に対しアピールすることで、専門委員を引き受ける者へのインセンティブを高めることを期待する。
- ・ 大学において、教職員が専門委員を引き受けた場合には一定の評価をするよう期待する。

(2) 知的財産創出・マネジメント人材の育成

(2-1) 知的財産創出人材

①民間

A) 研究者

＜企業・大学等の研究者＞

i) 現状・課題

(研究人材に対する知的財産教育)

- ・ 全国の大学で知的財産に関する授業科目が整備されつつあり、理系の大学学部・大学院においても知的財産教育が実施されている。2003年度現在、自然科学系学部における知的財産に関連する科目の設定は約90大学で、自然科学系の研究科における知的財産に関連する科目の設定は約40大学院となっている。(文部科学省調査より、知的財産戦略推進事務局にて推計)

(研究者の知的財産意識)

- ・ 研究成果の知的財産利用については、個々の研究者により、取組みの程度に温度差がある。特許数が成果として評価される民間企業や、研究を行う際の資金の取得が使命となっている公的研究機関の研究者は、特許の取得等に対する意識が高いが、大学の研究者は論文を重視する傾向がある。
- ・ 特許取得に慣れていない研究者の場合、何が特許の取得につながるのか必ずしも具体的な知識があるわけではなく、活用性の高い研究計画を策定することが難しい状況もある。
- ・ 特許出願を行う際に、明細書と特許権の効力との関係が十分に認識されていない場合には、質の良い明細書が作成されないことがある。
- ・ 特許出願の事例が少ない研究機関においては、相談窓口や情報が不足し、特許出願を検討するにあたっての具体的アドバイスを得ることが難しい場合もある。

ii) 求められる人材像・スキル

- ・ 知的財産制度に関する基礎知識（特許情報の利用方法、研究成果の権利化に必要な知識、研究ノートや秘密管理に関する知識など）を有していること。
- ・ 特許明細書の作成能力や内容の説明能力を有していること。
- ・ 研究の実施にあたり、研究成果の権利化及びビジネスでの活用可能性を考慮して研究計画を策定するスキルを身につけていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 理系の大学学部・大学院に対し、知的財産に関する授業科目を一層充実し、理系学生に対しこれら知的財産関連科目の履修等の奨励を促す。
- ・ 研究者が研究計画を策定し、研究を実施する際に具体的にどのような点に注意し、何をすれば良いのかを明らかにするため、研究者に対して、知的財産の保護・活用に関する成功事例、失敗事例を盛り込んだ研修を実施するよう促す。
- ・ 技術情報の流出の防止、発明者の明確化及び不正の予防等のため、研究者に対して、「研究ノート」の作成を奨励する。
- ・ 大学の研究者に対しては、知的財産に関する学内ルールの徹底を図るため、一層の普及啓発を行うよう促す。
- ・ 企業の研究者に対しては、新人研修をはじめ業務経験に応じた知的財産研修がなされるよう、企業の一層の取組を奨励する。
- ・ また、大学学部・大学院における知的財産に関する授業科目への、企業の研究者等の参画を容易にするため、夜間及び休日における授業科目の開設・拡充などの取組みを促す。

<公設試験研究機関の研究者>

i) 現状・課題

(研究人材に対する知的財産教育)

- ・ 公設試の研究員となる人材は、大学の理系学部・大学院出身者が主であり、知的財産教育については企業・大学等の研究者と同様である。

(研究者の知的財産意識)

- ・ 公設試は、地域の産業を技術の側面から支援することを目的に、各地方自治体に設置されている。地域の大学とともに研究開発の拠点として活動し、地域企業への技術移転、特徴ある産業の育成による地域ブランドの創造など、地域に密接した知的財産活動を推進すべき立場にある。
- ・ 従来より、技術指導、技術相談、依頼試験・分析、技術講習会、研修生の受入、技術情報の提供など、地域の中小企業の技術支援を行っているが、今後は、研究開発成果をビジネスに活かすための橋渡し機能を強化すべきであるとの指摘がなされている。
- ・ また、公共試験研究機関は、大学との連携が弱い場合が多いとの指摘もなされている。
- ・ 現状では、公設試のトップがようやく知的財産に目覚めつつある状況にあるといわれている。

ii) 求められる人材像・スキル

企業・大学等における研究者に求められる人材像・スキルに加え、

- ・ 自らの研究内容に関連する地域産業の情報や動向を把握しており、地域の産業振興に寄与する研究開発の課題設定を行うことができること。
- ・ 研究成果の地域の中小企業等に対する技術移転が円滑に進むよう、知的財産の権利化・活用に留意した研究開発の計画策定及び実施ができること。

iii) 具体的な対応策

企業・大学等における研究者育成のための対応策に加え、

- ・ 研究者が地域の中小企業、商工会議所及び大学の研究者やスタッフと情報交換や共同で研修を行う機会を増やすなど地域との連携の強化を促す。
- ・ 知的財産を活用した産業育成に資する知識と理解を深めるため、民間企業との人事交流や知的財産に関する業務のOJTなどの実施を促す。

B) クリエーター

i) 現状・課題

- ・ エンターテインメント文化や産業を振興するためには、質の高いクリエイターの育成を進めることが不可欠である。
- ・ 近年、クリエイターの育成に関して、大学等を始め、各方面で様々な取組が始まっている。
- ・ また、海外留学・海外研修の支援、世界的なプロデューサーやクリエイター等を招聘したセミナーの開催、制作現場における実践的な実習支援など様々な取組がこれまでも行われてきた。
- ・ 引き続きそれらの取組を充実するとともに、今後、数年間のうちに輩出されるコンテンツ人材の有効な活用方策などについても視野に入れた総合的な人材育成戦略が求められている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ クリエーターとしての創作力は当然のこと、デジタルコンテンツを巡る最新の技術動向や、業界・著作権法に関する知識を備えていること。
- ・ オリジナリティのある新たな表現手法を開発しうる能力を有していること。
- ・ 国際的に戦えるコンテンツを創る力を持っていること。

iii) 具体的な育成策

（大学等における教育）

- ・ 系統だった人材の育成・指導ができるカリキュラムづくりを進めるよう促す。
- ・ コンテンツ分野における大学間連携を進めるよう促す。
- ・ 同じ学内での関連学部学科・研究機関との連携を進めるよう促す。
- ・ 日本が世界に誇るアニメなどについて、外国人も積極的に学ぶことができるよう、配慮するよう促す。
- ・ クリエーターを育成する機関でも、著作権や契約などコンテンツビジネスに関する知識を育てる機会が作られるよう促す。

（研究開発の推進）

- ・ 我が国発の斬新なコンテンツの創造のため、大学・研究機関において先端の映像技術、インタラクティブ技術等の研究開発を一層進める。
- ・ 高度技術人材や自ら技術開発のできるクリエイター等の融合人材の育成を進めるための研究開発を一層進める。
- ・ 上記の取組を通じて得られた新規技術や育成された高度技術人材を核と

した新規事業を起こすための産学連携を促進する。

- ・ これまで行われてきたコンテンツ科学技術人材の育成に関する実績を、コンテンツ関係の教育機関に広く周知する。

(人材育成における産学連携の推進)

- ・ 映像産業振興機構などを活用し、インターンシップの促進や大学等で教える産業界の人材を登録・紹介する仕組みを作るよう促す。
- ・ 大学等の教育の中で、施設・設備や教材面で産業界の協力が得られるような仕組みを作るよう働きかける。

(育成されたコンテンツ人材の活用)

- ・ コンテンツ人材とビジネスとのマッチングを行う場として、また、企業が学生を評価する指標のひとつとして、学生作品を対象としたコンテストの開催を奨励する。

(2-2) 知的財産マネジメント人材

①民間

A) 経営者・経営幹部

i) 現状・課題

- ・ 研究開発型の企業の多くは、知的財産戦略を経営戦略の柱としている。特にバイオ系の企業においては、重要な特許の存在が企業経営の趨勢を決める場合があり、企業経営者の知的財産に対する認識は極めて高い。
- ・ 近年、多くの企業が研究開発戦略と事業戦略の三位一体の経営戦略を展開しており、経営者の知的財産に関する認識も急速に高まっている。
- ・ 東京大学先端科学技術センターでは、企業の経営者・経営幹部のための知財マネジメント講座を開催している（第1期（平成14年11月6日～平成15年2月19日）受講者数34名、第2期（平成15年10月1日～平成16年2月25日）受講者数22名、第3期（平成16年9月22日～平成17年3月2日）受講者数23名、第4期（平成17年9月28日～平成18年3月8日）受講者数20名）。
- ・ 企業経営者と大学学長が一同に会し、産学連携に関する理解を深める場として、産学官連携サミットが平成13年から毎年開催されている。
- ・ 特許庁では、企業経営者と長官等との意見交換の機会を設け、企業の競争力強化のためには、経営における事業戦略、研究開発戦略、知的財産戦略の一体化が重要であることの普及・啓発を行っている。2004年度は、87社の企業経営者と意見交換を行った。
- ・ コンテンツ産業においては、デジタル化・ネットワーク化に伴い、コンテンツを活用したビジネスの展開の可能性は大きくなっており、すでに様々な機会を通してコンテンツビジネスに関連する研修やセミナーが開催されている。
- ・ しかしながら、技術の発展やメディアの動向、法制度の整備などコンテンツ産業をめぐる環境の変化はめまぐるしく、コンテンツ産業全体の振興を図るためには、環境変化に柔軟に対応できる知識や感覚を持った企業の経営者が増えることがさらに求められている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 企業経営に必要な知的財産の制度全般の理解、最新の知的財産活動をめぐる業界の動向等の情報を的確に把握すること。
- ・ 知的財産戦略を取り入れた経営戦略を推進し、企業の利益に結びつける能力を備えていること。

- ・ コンテンツ産業においては、経営能力や業界実態に関する知識などはもちろん、著作権法や契約、技術動向に関する基礎的な知識を備えていること。さらに、海外市場も視野に入れた国際的な感覚を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 経営戦略の参考となるよう、産学官連携サミット、知的財産関連府省幹部との意見交換などの機会の一層の活用を奨励する。
- ・ 企業経営者や経営幹部向けの知的財産マネジメントに関する研修の一層の拡充を促す。
- ・ コンテンツ産業においては、企業の経営者向けの研修の活用を奨励する。
- ・ 法学部や経済学部などにおいても、コンテンツ産業に関する講義等が実施されるよう促す。

B) プロデューサー（コンテンツ関連）

i) 現状・課題

- ・ クリエーターの生み出す作品を広く世の中に流通させるためには、制作から流通までの全体的な計画を戦略的に作るプロデューサーの役割は大きい。
- ・ 制作に際しての資金調達方法やコンテンツの利用方法が多様化する現在、コンテンツビジネスにおける著作権や金融に関する知識の重要性も高まっている。
- ・ 我が国の魅力的なコンテンツを国際展開するためには、海外市場を視野に入れた制作・流通戦略を練ることが必要であり、国際的に戦える作品をプロデュースできる人材が求められている。
- ・ それらのスキルを持ったプロデューサーを養成するため、産学が連携した大学等での教育の推進や海外留学・海外研修の支援、世界的なプロデューサーやクリエイター等を招聘したセミナーの開催、制作現場における実践的な実習支援など様々な取組が行われてきた。
- ・ 引き続きそれらの取組を充実するとともに、今後、数年間のうちに輩出されるコンテンツ人材の有効な活用方策などについても視野に入れた総合的な人材育成戦略が求められている。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 業界実態に関する基礎的な知識はもちろん、ビジネス展開に際して必要な資金調達能力や予算・時間管理能力、交渉能力、作品の宣伝ノウハウを持っていること。
- ・ 著作権や契約、資金調達システムなどに関する法知識や今後のメディアの変化に敏感な感覚を備えていること。
- ・ 最新の技術に関する知識や海外市場も視野に入れた国際感覚を備えていること。

iii) 具体的な育成策

（大学等における教育）

- ・ 系統だった人材の育成・指導ができるカリキュラムづくりを進めるよう促す。
- ・ コンテンツ分野における大学間連携を進めるよう促す。
- ・ 同じ学内での関連学部学科・研究機関との連携を進めるよう促す。
- ・ 日本が世界に誇るアニメなどについて、外国人も積極的に学ぶことができるよう、配慮するよう促す。
- ・ 法学部や経済学部などにおいても、コンテンツ産業に関する講義等が実施さ

れるよう促す。

(研究開発の推進)

- ・ 我が国発の斬新なコンテンツの創造のため、大学・研究機関において先端の映像技術、インタラクティブ技術等の研究開発を一層進める。
- ・ 高度技術人材や自ら技術開発のできるクリエイター等の融合人材の育成を進めるための研究開発を一層進める。
- ・ 上記の取組みを通じて得られた新規技術や育成された高度技術人材を核とした新規事業を起こすための産学連携を促進する。
- ・ これまで行われてきたコンテンツ科学技術人材の育成に関する実績を、コンテンツ関係の教育機関に広く周知する。

(人材育成における産学連携の推進)

- ・ 映像産業振興機構などを活用し、インターンシップの促進や大学等で教える産業界の人材を登録・紹介する仕組みを作るよう促す。
- ・ 大学等の教育の中で、施設・設備や教材面で産業界の協力が得られるような仕組みを作るよう働きかける。

(育成されたコンテンツ人材の活用)

- ・ コンテンツ人材とビジネスとのマッチングを行う場として、また、企業が学生を評価する指標のひとつとして、学生作品を対象としたコンテストの開催を奨励する。

C) 標準担当者

i) 現状・課題

- ・ 標準化業務は、企業内でも注目されにくい業務であることから、標準の業務に対するインセンティブは得られにくい。
- ・ 海外の一流の標準担当者は長期にわたって標準化の業務を行っているのに対して、我が国の標準担当は、短期間で異動してしまうという傾向がある。
- ・ 従来の標準担当者は、特許を担当する部門との連携が必ずしも十分に図られていなかった。しかし、特許戦略を絡めた標準化活動は企業の利益に大きく貢献することから、特許に関する知識を備え、特許戦略をベースに標準化活動ができる人材の育成が求められている。
- ・ (財)日本規格協会では、標準化に関する様々なセミナー研修を実施している。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 標準化の対象となる技術に対する十分な知識を備えていること。
- ・ 標準化のプロセスに関する知識を備えていること。
- ・ 論理的な思考力、国際交渉に耐えられる英語力及び交渉能力を備え、国際的に戦えること。
- ・ 国内外の特許法及び特許法に基づく手続きに関する知識を備えていること。
- ・ 標準化に関する豊富な実務経験と人脈を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 官民が協力して、標準化活動が成功した事例、失敗した事例を紹介することにより、企業に標準化活動の重要性を認識させるとともに、企業自身が標準担当者を評価し、十分な処遇を確保するなど、優秀な人材が積極的に特許戦略を絡めた標準化活動に関わることができる環境を整備するよう奨励する。

②教育・研究機関等

A) コンテンツ分野の学部・大学院の教員

i) 現状・課題

- ・ 現在、映像・映画に関する授業を実施している大学数は学部段階では268校、大学院段階では68校（平成15年度カリキュラム）存在するなど、コンテンツ分野の人材を養成する教育機関の数は充実してきている。
- ・ しかしながら、それらの大学等において、系統だった人材育成を行うことができる教員の数十分ではないという指摘がある。

ii) 求められる人材像（スキル）

- ・ 著作権法や契約法などの法制度に関する知識はもちろん、業界実態に関する知識やビジネス感覚を備えていること。
- ・ 表現の多様化を図る最先端のデジタル技術に関する知識を備えていること。

iii) 具体的な育成策

- ・ 最先端の技術を用いたコンテンツの創造・保護・活用を進めるため、産学連携の下、デジタルコンテンツ分野における新たな技術開発やコンテンツ人材育成のための研究開発を支援する。
- ・ コンテンツ分野における研究者の養成に資するため、デジタルコンテンツに関する総合的な学会設立などのネットワークづくりの動きを後押しする。
- ・ 上記のような育成策を通して、系統だった人材の育成・指導ができる教員が育つ環境を作る。

(3) 裾野人材

(小中高校の児童・生徒に対する教育)

i) 現状・課題

- ・ 新しい技術や個性あふれるコンテンツなど独創的な知的財産を生み出す力を伸ばすためには、小中高校の児童・生徒の頃からの創造性を育む教育が重要であり、学校やそれ以外の様々な場面で取組が進められている。
- ・ また、知的財産が我々の普段の生活や経済活動の中で大きな関わりをもってきたことを踏まえ、小中高校の生徒・児童の頃から知的財産に関する知識を学ぶ機会を充実することが重要になっており、現在、児童・生徒向けのセミナーや教職員向けの講習会の開催や高校生等を対象としたパテントコンテストなど様々な取組が行われている。

ii) 求められる知識・能力

- ・ 独創的な知的財産を生み出す創造力
- ・ 知的財産の尊重マインドや制度に関する基本的な知識

iii) 具体的な育成策

- ・ 科学技術の土台である理科教育の充実を図る。
- ・ 自然体験やものづくり体験など様々な体験活動や文化に触れる機会を通して豊かな心を育む。
- ・ 初等中等教育段階から、知的財産マインドの醸成を図るため、各段階に応じた知的財産教育を推進する。
- ・ 初等中等教育向けの統一した教材の作成・提供や教員向けの研修等の実施や手引き書の作成、学校における知的財産教育の具体的手法の研究開発などの教育事業の一層の充実を図る。

(大人に対する教育)

i) 現状・課題

- ・ 多くの一般消費者に知的財産が認識されているわけではなく、模倣品・海賊版の購入が後を絶たない。
- ・ 企業等においては、営業部門や企画部門など、これまで知的財産との関わりの少なかった部署においても、知的財産に係る知識を必要とする場面が増えている。
- ・ 知的財産立国を実現するためには、社会全体に知的財産を尊重するマインドが行き渡り、あらゆる人が知的財産に係る一定の教養を身につけることが望まれる。

ii) 求められる知識・能力

- ・ 知的財産の尊重マインドや制度に関する基本的な知識

iii) 具体的な育成策

- ・ 社会人が持つべき基本的な知識・マインドのひとつとして知的財産を位置づけ、企業の社内研修等においても、知的財産をとりあげることを奨励する。
- ・ 知的財産に係るセミナーの開催やパンフレットの作成など、国民全般に対する普及・啓発事業を促進する。

参考 これまでの成果

2002年の2月に小泉総理大臣が知的財産戦略を国家戦略とする旨の施政方針演説を行い、7月には知的財産戦略会議において知的財産戦略大綱が取りまとめられた。

知的財産戦略大綱においては、知的財産関連人材の養成のため、①法科大学院における知的財産法をはじめとするビジネス関連法分野教育の強化、②ビジネスに理解の深い技術系人材の供給、③弁理士等専門人材の充実と機能強化、といった施策が示されている。

知的財産戦略大綱を受けて、2002年11月には知的財産基本法が制定され、翌年3月には、内閣に知的財産戦略本部が設置された。

知的財産基本法は、第22条において「国は、知的財産の創造、保護及び活用を促進するため、大学等及び事業者と緊密な連携協力を図りながら、知的財産に関する専門的知識を有する人材の確保、養成及び資質の向上に必要な施策を講ずるものとする。」と定め、知財人材育成における国の役割を明確化している。

知的財産戦略本部においては、知的財産を核に産業の国際競争力を強化し、国富を増大させる「知的財産立国」を実現するため、2003年7月に約270項目の施策を盛り込んだ推進計画2003が策定された。

推進計画2003においては、第5章を知財人材育成に関する独立した章とするとともに、知財人材育成に関して、以下の3項目を柱とする26項目の施策を盛り込んだ。

- (1) 弁護士・弁理士等の専門人材を育成する
- (2) 知的財産に関する大学院、学科等の設置を推進し、知的財産教育を魅力あるものとする。
- (3) 知的財産教育・研究の基盤を整備する

次に、推進計画2003の進捗状況なども踏まえ、必要な施策の追加を行って、2004年5月には、約400項目に及ぶ施策を盛り込んだ推進計画2004が策定された。

推進計画2004においては、前年の3項目の柱を中心に、任期付審査官の育成・活用、ポスドク等の活用、ITを活用した人材育成情報提供手法の確立、知的財産人材の能力評価に関する民間の自主的な取組推奨などを追加した42

項目の施策を盛り込んだ。

さらに、本年6月19日には、推進計画2005が策定された。推進計画2005においては、これまでの施策に加え、「知的財産関連人材育成施策の総合戦略を推進」することを柱とする49項目の施策を盛り込んだ。

これらの活動の主な成果は以下の通りである。

(1) 知的財産に強い弁護士

- ・ 近年、我が国の司法試験合格者数は増加しており、2005年の合格者数は1,464名である(1990年499名、2000年994名)。さらに2010年頃には、約3,000名程度が司法試験に合格するものと見込まれている。この結果約2.5万人の法曹人口は、2018年頃までには約5万人に倍増することが見込まれている。なお、現在弁理士登録をしている弁護士は約340人である。
- ・ なお、米国では、特許弁護士だけでも約2.3万人に上る。さらに米国や中国の司法試験合格者及び法曹人口は、我が国を大きく上回っている。
- ・ 2004年5月には、エンターテインメント業界に精通した法律家の育成などを目的としたエンターテインメント・ロイヤーズ・ネットワーク(ELN)が設立された。2005年9月末現在、333名の弁護士が本団体の会員となっており、様々な育成事業が始まったところである。
- ・ 2004年3月に開始した日本弁護士連合会による知的財産法研修会には約3,500名の弁護士が参加している。また、訴訟実務に関する研修として、実務特別研修も行われている。さらに、個別の単位会においても、知的財産法実務研究会等が行われている。
- ・ 2005年4月には全国各地で知的財産関連業務に対応できる弁護士のネットワークとして弁護士知財ネットが発足し、約1,200名の弁護士が参加している。また、地方の取組にも積極的に参加している。

(2) 弁理士

- ・ 我が国の弁理士試験合格者数は近年増加しており、2005年の合格者数は、711名である(1990年174名、2000年303名)。この結果、弁理士数は、約6,200名(2005年10月)となっている。
- ・ なお、米国では、特許弁護士が約2.3万人、パテントエージェントが約7,000人存在する。
- ・ 日本弁理士会では、新規合格者への研修、特定侵害訴訟代理業務試験合格者に対する能力担保研修をはじめ各種の研修を開催している。研修には、従来

の集合研修に加え、eラーニングの導入を図っている。

- ・ 特定侵害訴訟における弁護士との共同受任が可能となったいわゆる付記弁理士制度については、日本弁理士会による能力担保研修を修了した985名の弁理士のうち、970名が2004年10月に実施された特定侵害訴訟代理試験を受験し、613名が合格した。2005年4月時点では約1,000名以上の弁理士が付記登録している。

(3) 新司法試験における知的財産法の選択科目化

- ・ 2004年8月、知的財産法を2006年に開始される新司法試験の選択科目の一つとすることについて司法試験委員会の答申が出された。これを受けて、新司法試験問題検討会は、新司法試験における具体的なイメージの検討を行い、司法試験委員会に提出した。出題範囲については、他の選択科目の出題範囲とのバランス等を勘案し、「知的財産法においては、特許法と著作権法の2法を中心として出題することとし、実用新案法、意匠法、商標法、不正競争防止法等については、それ自体の知識や法律上の論点を問うことはしない」としている。

(4) 法科大学院

1) 知的財産法の講義

- ・ 2004年4月より全国に設置された68校すべての法科大学院において、知的財産法関連の授業科目が開設された。また、2005年4月に、新たに開講した6校の法科大学院においても、知的財産関連の授業科目が開設された。

2) 夜間における授業の実施

- ・ 2005年5月現在、9校の法科大学院において夜間にも授業が実施されている。

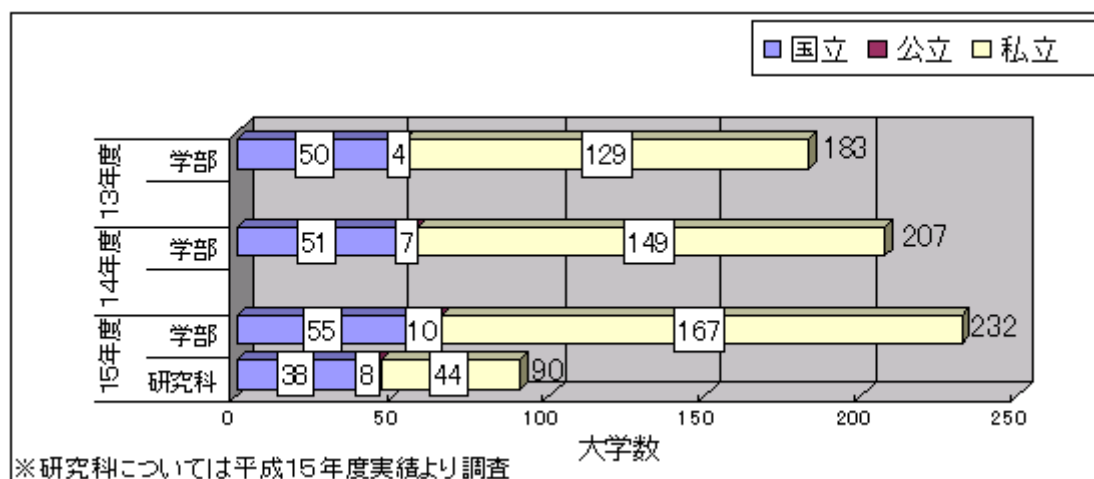
3) 理系及び芸術系の入学者

- ・ 2004年4月の法科大学院入学者5,767人のうち、社会人は2,792人と約半数に及ぶが、理系出身者は486名(8.4%)、芸術系その他は233名(4.0%)である。
- ・ 2005年4月の法科大学院入学者は5,544人であり、社会人は2,091人である。理系出身者は432名(7.8%)、芸術系その他は178名(3.2%)である。

(5) 大学、大学院における知的財産に関する教育

- ・ 知的財産に関する授業科目に関し、学部レベルでは、2003年度には232校が開設している（2001年度は183校、2002年度は207校）。また、研究科レベルでは、90校が開設している。

知的財産権に関する授業科目を開設している大学（平成13～15年度）



出所：文部科学省ホームページ

(6) 知的財産専門職大学院

- ・ 2005年4月に、知的財産の名を冠する専門職大学院として、東京理科大学大学院総合科学技術経営研究科知的財産戦略専攻〔入学定員80名〕、大阪工業大学大学院知的財産研究科知的財産専攻〔入学定員30名〕が開設された。

(7) 技術経営（MOT）コース

- ・ 2005年1月時点において、約2,300人のMOT人材コースが設置された。

(8) 知的財産研修・教育・検定

- 2004年度より、独立行政法人工業所有権情報・研修館において、弁護士・弁理士・企業の知的財産部員計16名を対象として討論実務研修が開始された。
- 2004年度より、独立行政法人工業所有権情報・研修館において、登録調査機関の調査業務実施者になるための調査業務実施者育成研修が開始され、2004年度は160名が受講した。

- iii) 上記2つをはじめとして、独立行政法人工業所有権情報・研修館では、特許庁職員に加え、弁理士、企業の知財部員、行政機関の知的財産人材等に対する研修を行っている。弁理士と企業の知財部員による討論研修やeラーニングによる学習機会の提供を行っている。
- iv) 大学等専門・高等教育機関に対しては約50万部の産業財産権標準テキストが、また、初等・中等教育機関に対しても約50万部の産業財産権副読本が提供された。
- v) 全国の中学3年生に対して、約126万部の著作権読本が配布された。
- vi) 2004年3月に、民間検定として知的財産検定が開始され、これまでに約8,600人(2005年11月まで)が受検した。これまで、第1級の合格者数は43名であり、第2級の合格者数は3,494名である。
- vii) 2004年12月に、民間検定として知的財産翻訳検定が開始され、約140人が受検した。そのうち、1級の合格者数は9名、2級の合格者数は23名、3級の合格者数は53名である。
- viii) 知的財産協会は研修事業として、定例コース(基礎コースと専門コース、総合コース、海外コース)と知財改革リーダー育成のための特別コース、及び臨時コースを開催しており、2004年度は、約17,000人が受講し、本年度は10月現在で約13,000人が受講している。研修は、講義形式に加え、討論・演習形式及び海外研修などにより行われている。
- ix) 発明協会では、知的財産権の専門知識を企業戦略に結びつけるスペシャリスト育成を目的とした半年にわたる研修、知的財産の制度・運用や手続などを説明する実務者向け研修を行っている。

(9) コンテンツ人材

- ・ 大学におけるコンテンツ分野の人材育成については、大学設置に関する抑制方針の撤廃、専門職大学院制度の創設、学部等の改組に関する届出制の導入等の大幅な制度改革(2003年度)をも背景として、各大学の自主的な取組が進んでいる。
- ・ 2004年度には、例えば、東京電機大学、神奈川工科大学、中京大学、立命館大学、梅花女子大学、倉敷芸術科学大学、広島国際学院大学等においてコンテンツ分野を含む人材育成が開始された。
- ・ 構造改革特区制度を活用して、2004年4月に専門職大学院としてデジタルハリウッド大学院大学が、2005年4月にはデジタルハリウッド大学が設置されたところである。

- 2004年度に文部科学省の科学技術振興調整費の「新興分野人材養成」プログラムにおいて、東京大学のコンテンツ人材養成に関する課題が採択された。慶應義塾大学においても、「戦略的研究拠点育成」プログラムで設置した「デジタルメディア・コンテンツ統合研究機構」において、デジタルコンテンツの人材育成に取り組んでいる。
- 2005年度には、例えば、東京芸術大学、城西国際大学、東京工科大学、静岡産業大学、名古屋芸術大学、名古屋文理大学、宝塚造形芸術大学等において、コンテンツ分野を含む人材養成が開始された。