

知的財産人材育成総合戦略（案）

2006年1月30日

知的創造サイクル専門調査会

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。（これまでの成果を含む現状については末尾の「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。

したがって、２００５年６月１０日に決定された「知的財産推進計画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	知的財産人材育成のための総合戦略の必要性	1
第2章	知的財産人材の多様性	5
第3章	総合戦略の基本的な考え方	8
第4章	総合戦略の進め方	10
第5章	知的財産人材育成の具体策	
第1節	人材育成策に関する総論	12
第2節	知的財産人材育成に関する重点施策	14
第3節	教育・研修機関等における人材育成策	24
第4節	各々の知的財産人材に関する人材育成策	27
参考	知的財産人材に関する現状	56
<1>	知的財産推進計画に関するこれまでの経緯	57
<2>	教育・研修機関等の現状	58
<3>	各々の知的財産人材の現状	62

第1章 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、特許権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)

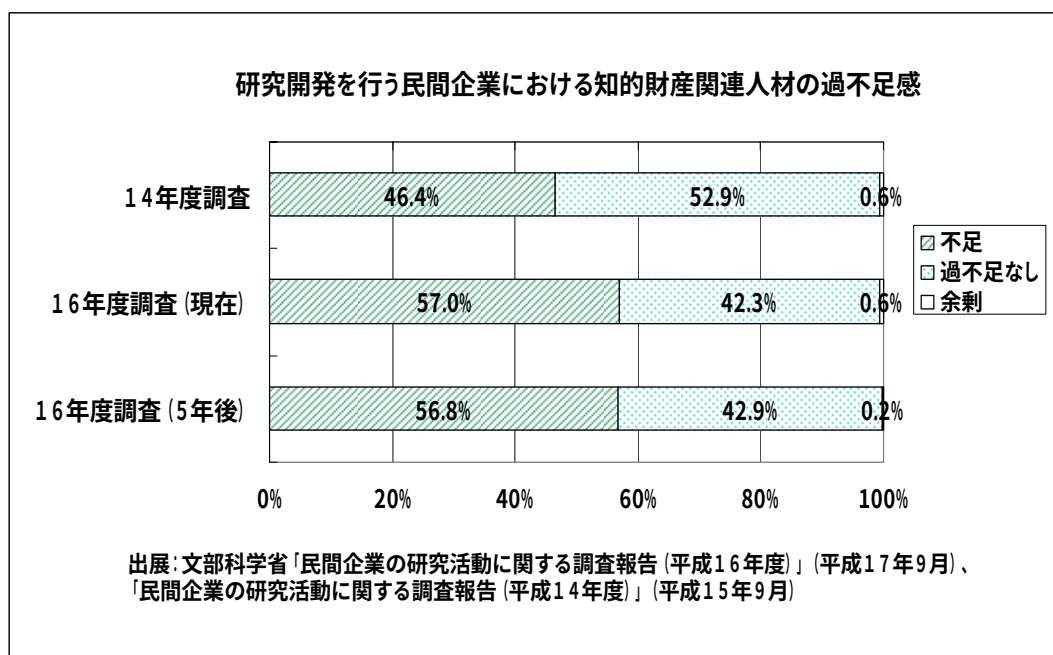
- ① 近年、企業における知的財産重視の経営戦略の進展によって、知的財産部門の存在感が高まっており、同時に知的財産人材の不足感が拡大している。文部科学省が実施した「民間企業の研究活動に関する調査報告（次ページ参照）」によれば、平成14年度調査では、研究開発を行う企業のうち知的財産関連人材が不足していると回答した企業は46%であったが、平成16年度調査では57%に拡大している。また、平成16年度調査においては、現在の不足感のみならず、5年後の不足感も調査しているが、不足感は横ばい（57%）で、5年後も人材の不足感は解消されないと考えられている。
- ② 知的財産人材についての国際比較は容易ではないが、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できる者）と特許弁護士（Patent Attorney:各州の弁

護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、弁理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的財産紛争に関する経験と知識を豊富に有する弁理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を有した人材が求められている。

- 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、化学系の特許専門、電気系の特許専門、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。

(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、以下のような状況の変化から、求められるスキルや技術も多様化している。

- ・ 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
- ・ ライフサイエンスやナノテクなど先端技術を取り扱う場面では、高度な権利化戦略が必要になってきていること

こうした知的財産を取り巻く環境の変化は、法曹、弁理士、大学等の知的財産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。

(知的財産を創造する人材について)

知的財産立国の実現のためには、質の高い研究成果を数多く生み出すことが何よりも重要である。そのため、研究環境の整備とともに、自然科学系の研究者の資質の向上を促す必要があり、多面的な対策を講じていかなければならない。知的財産の側面からも、市場性豊かな研究成果を生みだし、知的財産として戦略的に保護・活用するために必要な知識を研究者に教育することが強く求められている。

(国民全体の創造力・知的財産に関する意識について)

知的財産立国を目指すにあたっては、新たな知的財産の創出のために国民全体が知的創造能力を持つことが重要である。特に、小中学生の段階から創造力を高め、将来の知的財産創出に資する人材を育成するとともに、知的財産を創出する者をより一層評価する社会へと変えていかなばならない。

あわせて、知的財産立国を目指すにあたっては、知的財産を利用する者だけでなく国民全体が他人の知的財産を尊重するマインド（以下「知的財産マインド」という。）を持つことが重要である。すなわち、知的財産を守る国民として、世界の中で、信頼・尊敬されることは、政府や企業の行う交渉においても重要な要素となる。したがって、子供から大人まで、知的財産マインドを高めるべく、品位・倫理性を高めることが重要である。

(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。したがって、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くために、本総合戦略（以下単に「総合戦略」という。）を策定する。

総合戦略には、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、策定した総合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、総合戦略に基づいた施策の実施を促すこととする。

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を示すとともに、後述する第1期に相当する期間として、特に今後3年間において集中的に実施することが必要な施策を示す。また、2007年度末には、第2期に向けて、総合戦略の内容について結果を検証するとともに必要な見直しを加えることとする。

第2章 知的財産人材の多様性

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
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
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
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

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
- ・ 知的財産関連事業スタッフ（サーチャー・知的財産翻訳者・知的財産情報提供事業スタッフ・知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ）
- ・ 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
- ・ 知的財産に関する専門教育を行う教育者

II. 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
- ・ 標準化に従事する人材（企業、大学、政府）

III. 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。

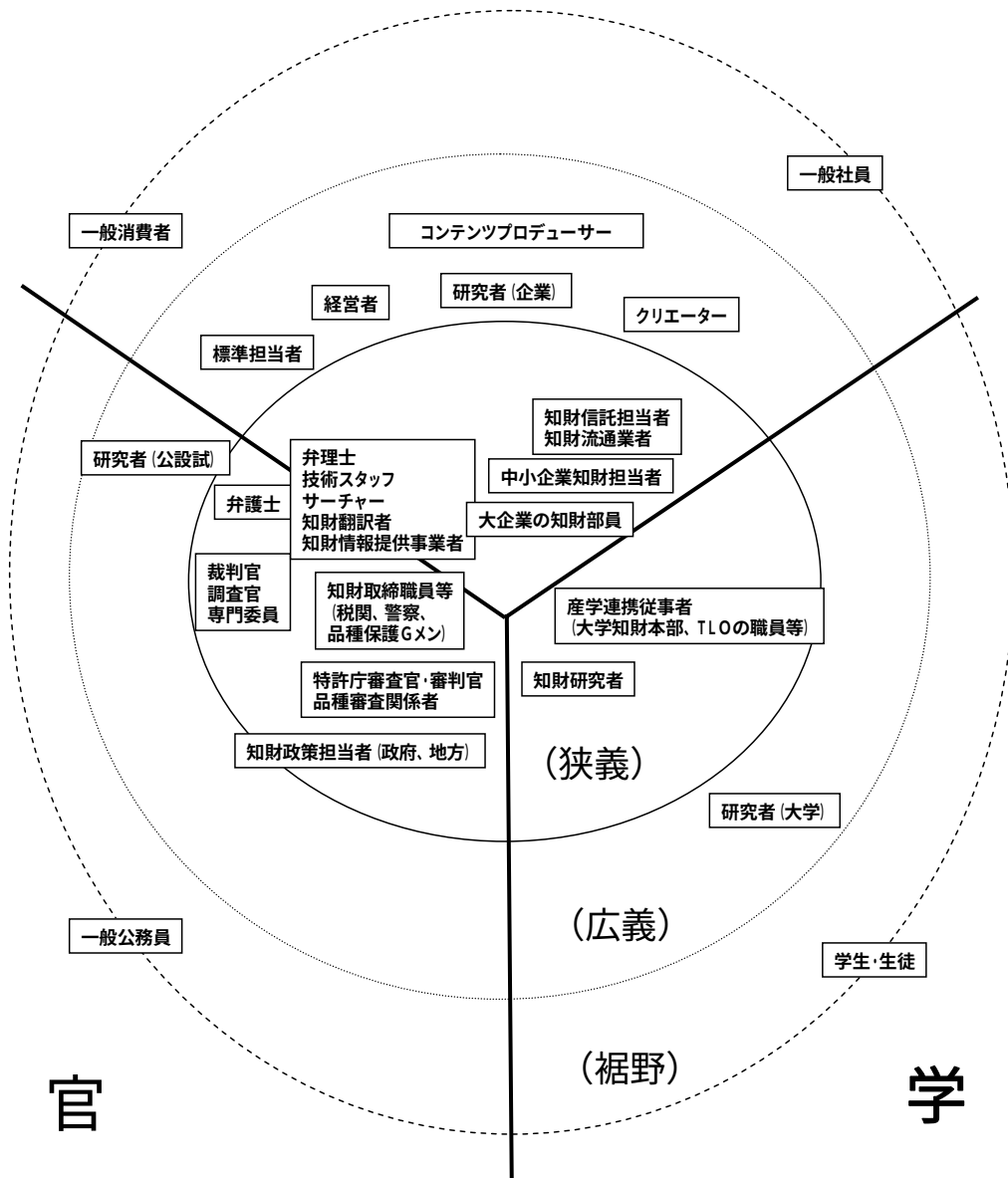
そこで、本総合戦略においては、「知的財産専門人材」や「知的財産創出・マネジメント人材」以外の全ての人々を知的財産の「裾野人材」として位置づけることとする。

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

知的財産人材の多様性

産



第3章 総合戦略の基本的な考え方

総合戦略の基本的な考え方として以下に3つの目標、及び総合戦略による育成を目指す5つの人材像について示す。

<<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

中小企業を含め知的財産を活用しようとする全ての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。

<<5つの人材像>>

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。

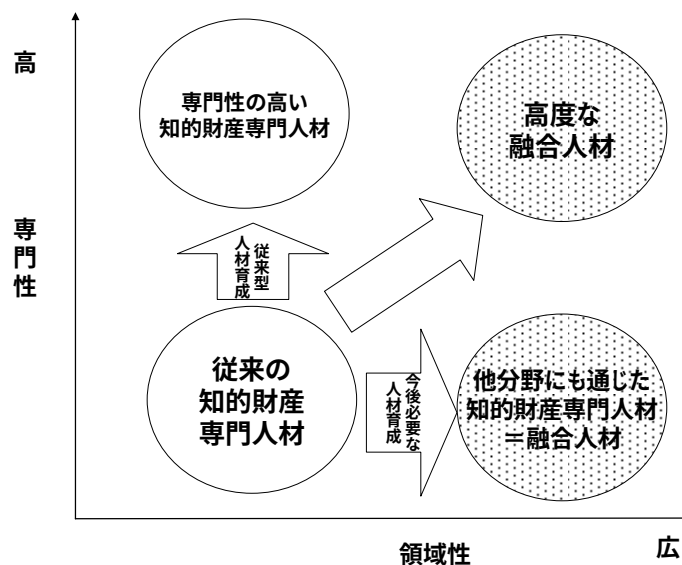
2 先端技術を理解できる人材

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ト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。

融合人材の育成 ～専門性のワイドな人材の必要性～



4 知的財産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、有望な技術を目利きし事業化するなど、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その技術を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かつたり、知財に関する不適切な契約を行ったために大きな事業損失を招いたりする中小企業も多い（知的財産デバイド）、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（地域アンバランス）といった実態をふまえ、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。

第4章 総合戦略の進め方

（総合戦略の展開）

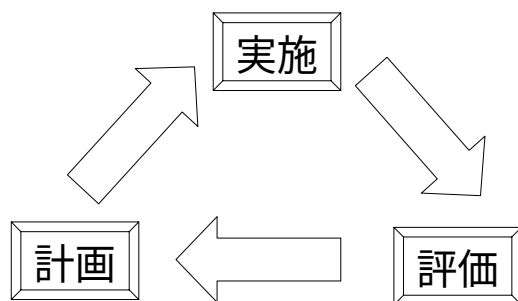
総合戦略においては、今後10年間の人材育成活動の集中的な実施によって、知的財産専門人材を現行の約6万人（産業界5万人程度、大学関係2千人程度、行政関係その他8千人程度）から約12万人へと倍増させるなどの目標を掲げている。

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
- ・ 第2期：2008年度～2011年度
- ・ 第3期：2012年度～2014年度

各々の期においては、「計画」→「実施」→「評価」→「計画」…というようにサイクルを回すことが重要である。すなわち、総合戦略に基づく知的財産人材育成活動の実施状況については、第1期から第3期までの期毎に評価を行い、評価の結果に応じて適切な措置を講じる必要がある。

知的財産人材育成サイクル



また、この際各々の段階において以下の点に留意しなければならない。

- ・ 計画に当たっては、効率性と実行可能性のバランスに心がけること。
- ・ 実施に当たっては、「目的」を理解した実施を行うこと。
- ・ 評価に当たっては、客観的評価指標による評価を心がけること。

（各期における知的財産人材育成活動への期待）

各期における人材育成については、以下に示すような流れを想定して行う。

（1）第1期（2005～2007年度）

- ① 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

的に進めるとともに、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。

- ② 知的財産に関する教育・研修・研究を行う機関（以下「教育・研修機関等」という。）の一部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・研究機能を底上げする。

（２）第２期（２００８～２０１１年度）

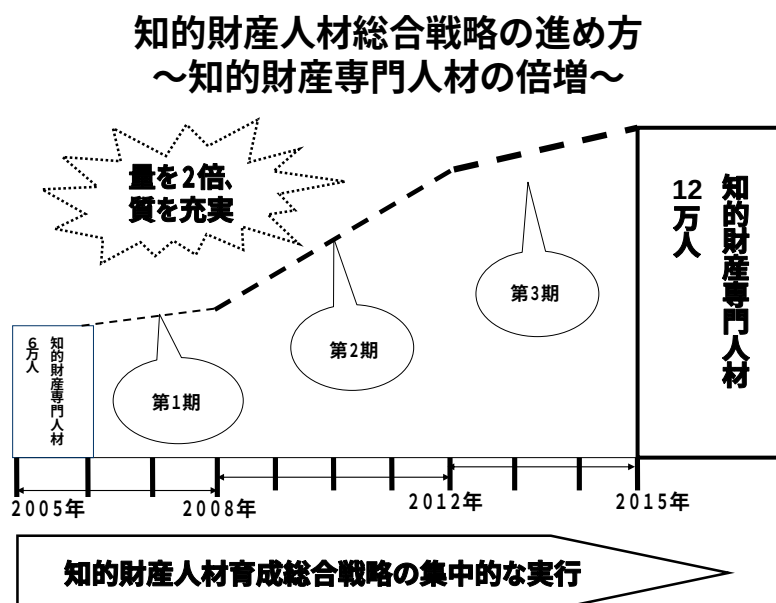
第１期において育成された人材が社会で活躍を始め、知的財産専門人材の数も急速に増加するとともに専門人材間の競争も激しくなり、その結果により優秀な人材が生まれること、知的財産を経営戦略に組み込む企業が増え、知的財産人材の活躍機会が拡大すること等を想定し以下のとおりとする。

- ① 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。
- ② それぞれの教育・研修機関等が、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）

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など、質の高い知的財産人材が生まれ、また活躍することにより、我が国全体の国際競争力が向上するとともに、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こと、併せて、裾野にも知的財産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こと等を想定し以下のとおりとする。

- ① 知的財産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5章 知的財産人材育成の具体策

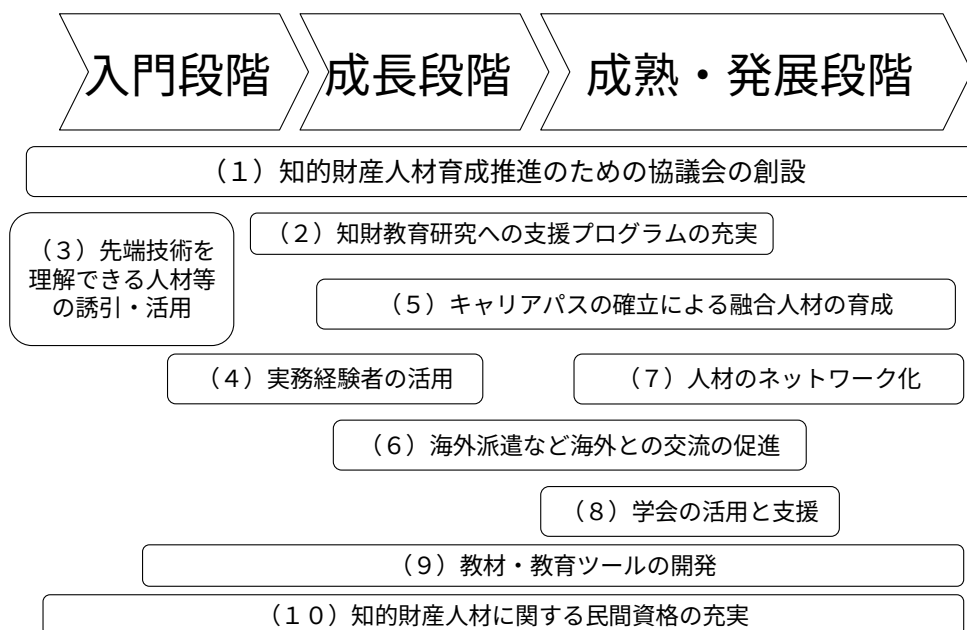
第1節 人材育成策に関する総論

知的財産専門人材育成に当たっては、理想とする知的財産専門人材を目指して以下の3段階に分けて考えることが重要である。

- ① 入門段階：プロパー人材のみならず、他の分野における優秀な人材を知的財産専門人材にするべく引き込む。
- ② 成長段階：知的財産人材の卵たちを研修、交流、OJTを通じて育成する。
- ③ 成熟・発展段階：知的財産人材としてある程度のキャリアを積んだ者について専門性を高めたり、専門領域を広げるため、更なる教育を施す。

上記3段階をもとに以下のように10個の重点施策を策定することとする。

知的財産専門人材育成の3段階



また、知的財産人材育成にあたっては、各施策について、誰が行うべき施策なのかを明示することで、その実効性をあげることが重要である。このため、以下に示す施策は、政府が行うべき事項としての「政府が取るべき方策」と、大学、企業等の政府以外の組織（以下「民間等」という。）に呼びかける事項としての「民間等に呼びかける行動」の2つに分けて規定する。

後述するように、第2節で以下の10項目の重点課題について具体的な施策を策定するとともに、第3節と第4節で各個別分野に関する具体的な育成策についても策定する。

★10個の重点施策

- (1) 知的財産人材育成推進のための協議会の創設
- (2) 知的財産教育研究への支援プログラムの充実
- (3) 先端技術を理解できる人材等の誘引・活用
- (4) 実務経験者の活用
- (5) キャリアパスの確立による融合人材の育成
- (6) 海外派遣など海外との交流の促進
- (7) 人材のネットワーク化
- (8) 学会の活用と支援
- (9) 教材・教育ツールの開発
- (10) 知的財産人材に関する民間資格の充実

第2節 知的財産人材育成に関する重点施策

(1) 知的財産人材育成推進のための協議会の創設

総合戦略に基づく人材育成を具体的かつ効果的に実施するためには、教育・研修機関等が連携を深め、情報交換と相互協力を行うことが必要とされている。また、今後の人材育成策の充実を図るためには、各機関が集い、横断的事項についての検討を行うとともに政策提言等を行うことが重要である。

これらの課題を検討するため、民間の研修機関等の代表者をメンバーとして構成する協議会を創設する。

① 政府がとるべき方策

1. 教育・研修機関等の取組状況や人材育成に関する課題等の情報を収集するとともに、教育・研修機関等による協議会の創設に協力する。
2. 協議会の設立後は、協議会との連絡調整を行い、総合戦略に基づく人材育成の着実な実施を促すとともに関連施策の充実を図る。

② 民間等に呼びかける行動

1. 工業所有権情報・研修館、日本知的財産協会、日本弁理士会、発明協会、日本弁護士連合会、知的財産教育協会、日本知財学会等、既存の知的財産人材育成に関する団体の代表者を構成メンバーとした協議会を設立する。
2. 協議会では、教育・研修機関等に横断的な以下の事項等について検討を行う。
 - ① 教育・研修機関等の相互の情報交換及び相互協力
 - ② 人材育成についての普及・広報
 - ③ 政策に対する提言
3. 協議会では、大学等の教育機関との意見交換等にも努める。

(2) 知的財産教育研究への支援プログラムの充実

知的財産人材養成に大きな役割を果たす大学等における知的財産教育研究に対する支援プログラムの充実を進める。

① 政府がとるべき方策

1. 学校教育の中での効果的な知的財産教育プログラムの開発や普及など大学・高等学校における知的財産教育研究への支援を進める。
2. 知的財産関連教育の推進など、社会的要請の強い政策課題に対応した優れた取組を支援するとともに、広く社会に情報提供を行い、大学等の人材養成機能の強化を図る。
3. 法科大学院等の専門職大学院における優れた教育プロジェクトを選定・公表し、各専門職大学院における教育内容の充実を促進する。
4. 知的財産について専門的知識を有する人材を戦略的に養成するため、大学院修士相当の人材養成を行うユニットの設置及び企業等の研究者、技術者の再教育を行うシステムの構築を支援する。
5. 高度な表現技術が使われたデジタルコンテンツを創造できる人材を養成するため、高度な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図るための研究開発を行う。
6. 大学に世界最高水準の研究教育拠点を形成し、研究水準の向上と世界をリードする創造的な人材育成を図るため、重点的な支援を行う。
7. 技術経営人材の育成を通じた産業競争力強化を目的として知的財産戦略を取り入れた技術経営の教材開発を推進する。
8. 知的財産分野における若手研究者や女性研究者など多様な人材が、個々の能力を十分に発揮できる環境づくりを進める。
9. ポストドクターなどの若手研究者等が、その専門性を活かして知的財産人材としても活躍できるようキャリアパスの多様化に向けた組織支援と環境整備を進める。

② 民間等に呼びかける行動

1. 上記の様々な支援に基づく成果を、社会に広く還元するよう取り組む。

(3) 先端技術を理解できる人材等の誘引・活用

知的財産に係わる人材の充実を図るためには、豊かな経験や知識を備えた優れた人材が数多く参入することが望まれる。ナノテク分野やバイオ分野をはじめとする先端技術分野に深い知識と経験を有する研究者・技術者を知的財産分野に誘引し、活用する。

また、金融についての知識・経験を有する者の知的財産信託等の業務での活用など、優れた素養を持つ者が知的財産の各分野に参入するよう環境を整備する。

さらに、企業の技術者のOBなど、実用化に向けた応用研究に関する知識・経験を有する人材をサーチャー等として活用を促進する。

①政府がとるべき方策

1. 知的財産に関する様々な職種の情報を収集し、各種のメディアを通じて周知する。例えば、知的財産の流通や信託業務で活躍する金融系人材を、業界紙等を通じて紹介する。
2. ポストドクターや企業の研究者・技術者の出身で、審査官、弁理士、弁護士、知的財産翻訳家等として活躍している者の情報を、研究者・技術者が購読する学会誌等のメディアを通じて紹介する。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業、大学等は、先端技術分野についての知識・経験を有する企業の研究者・技術者、ポストドクター、技術士等に対し、知的財産に関する研修・講座の受講など知識の修得を奨励する。
2. 教育、研修機関等は、バイオ・ナノ等の先端技術分野の素養を有する研究者に対して、実践的な知的財産教育プログラムを整備し提供する。
3. 先端技術に係るビジネスを行う企業やそれを支えるベンチャーキャピタル等は、当該技術分野に関する協議を行う場を形成し、活動の一環として先端技術のわかる研究者・技術者への知的財産に関する知識の普及を図る。
4. 企業等は、知的財産を担当する者に対して能力に応じたポストや処遇を提供することにより、知的財産権に理解のある法律専門家等の優秀な人材を知的財産分野に引き込む。
5. 企業等は、知的財産関連業務において活躍している人材の紹介等を通じて知的財産に関する業務について周知・宣伝を図る。

（４）実務経験者の活用

産学連携等を支援するコーディネーターやアドバイザー、知的財産の教育・研修・研究に係る者には、法律・経済・技術の素養に加え、ビジネスに関する様々な知識が必要とされることから、実務経験者の活用を促進する。

①政府がとるべき方策

1. 企業の研究部門や知的財産部門のＯＢや技術士等の実務経験のある人材を、地域における産学連携等を支援するコーディネーター（以下「コーディネーター」という。）や知的財産管理等のアドバイザー（以下「アドバイザー」という。）として積極的に活用する。

②民間等に呼びかける行動

1. 教育・研修機関等は、知的財産に係る科目の運営に当たって、産学連携や知的財産ビジネス等について実務経験のある人材を教員等として積極的に活用する。特に、法科大学院にあっては、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を活用する。
2. 知的財産に関する取組の強化を進める企業、大学等、ＴＬＯにおいては、知的財産に関する業務、特に契約業務の経験が豊富な者及び市場性の目利きができる者の採用を促進し、ＯＪＴによって他の従業員等の実務能力の向上を図る。
3. 企業、大学等は、定年退職後の研究者、技術者等が、サーチャーあるいは知的財産翻訳者として活躍できるよう、人材のネットワークを構築する。

(5) キャリアパスの確立による融合人材の育成

知的財産に関わる人材の業務へのインセンティブを高め、広い視野を持った優秀な人材を育成するため、多様な職場を経験する機会を設けるとともにキャリアパスを明らかにすることを促進する。

また、知的財産人材に経営に関する実務や知識を身につけさせたりするため、経営・企画に関する部門を経験させるなど、キャリアパスの多様化・複線化を図るとともに、人事の流動化を進めるなど、融合人材の育成等に関する取組を促進する。

①政府がとるべき方策

1. 特許庁は、任期付審査官の採用にあたり、研究者や弁理士をはじめとした多様な人材の参入を促す。また、任期が終了した審査官が地域や大学を含む様々な場で活躍できるよう配慮する。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業は、組織内のローテーションにより、知的財産人材に、例えば、研究開発、企画、生産、法務等の幅広い経験を積むことのできる多様なキャリアパスを設定し、これを明らかにする。
2. 大学等は、知的財産人材に、例えば、研究開発、企画、契約・訴訟対策等の法務等、幅広い経験を積むことのできる多様なキャリアパスを設定し、これを明らかにする。
3. 企業、大学等は、知的財産人材に、海外への留学・駐在、関係会社や外部機関への出向等、外部との交流の機会を促進する。特に、企業、大学間において、産学連携に関する人材交流を拡充する。
4. 企業、大学等は、知的財産を経営・事業戦略等に組み込むことのできる人材を育成するような各種の取組等を行う。

（６）海外派遣など海外との交流の促進

国際的に戦える融合人材を育成するため、海外への人材派遣と海外からの人材招聘を促進する。

①政府がとるべき方策

1. 知的財産を軸とした国際ビジネスが展開できる人材、すなわち技術的に優れ、目利き能力を持ち、法律的素養を持った国際人材を育成するため、理系人材が海外で法律・経営等を学ぶための財政的支援を行う。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業、大学等は、従業員等の海外の教育機関への留学、あるいは海外における職場への派遣を促進し、ＯＪＴによって国際的に戦える融合人材を育成する。
2. 教育・研修機関等は、我が国における教育や研究を促進するため、海外の優秀な教育者・研究者の招聘を促進する。
3. 教育・研修機関等は、アジア地域など海外からの優秀な学生の受け入れを促進し、教育レベルの向上を図るとともに、卒業した学生との連携を深めるなど国内外人材ネットワークの促進を図る。

(7) 人材のネットワーク化

各地域等における人材のネットワークを構築し、情報交換、情報共有などによる専門的かつ幅広い知識の確保を図るとともに、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にする。

① 政府がとるべき方策

1. 地域知財戦略本部、産業クラスター、知的クラスター等の産学官連携の取組を活用し、大学、公設試験研究機関等を含めた地域における人材ネットワークの形成を促進する。

② 民間等に呼びかける行動

1. 科学技術振興機構は、産学官連携支援データベースを充実するとともに、地域における研究成果活用プラザ及びJSTサテライトにおける人材ネットワークを各種関係機関と連携しながら、形成する。また、大学等は、データベースに収集されている人材情報の一層の活用を図る。
2. 企業、大学等は、知的財産の実務に関する人材のデータベースを構築し、知的財産人材のネットワーク化を促進する。
3. 企業、大学等は、エンターテインメント・ロイヤーズネットワークや弁護士知財ネットのような、同業種間人材ネットワークの形成を広く行う。
4. 企業、大学等は、コンテンツに関するクリエイター、知的財産流通事業者等、知的財産専門人材及び知的財産創出・マネジメント人材のフォーラムを立ち上げ、ネットワーク化する。

(8) 学会の活用と支援

法律、経済、技術に関する極めて高度な知識を備えた人材を育成するため、関連する学会を活用する。

① 政府がとるべき方策

1. 知的財産研究者をはじめ知的財産専門家の資質向上のため、日本工業著作権法学会、著作権学会、日本知財学会、法と経済学会、日本経済学会などにおける研究活動に協力する。
2. 特許審査官・審判官、品種審査関係者等の職員が、先端技術を理解する能力を担保することができるよう、専門技術分野に関する学会等への参加を促進する。

② 民間等に呼びかける行動

1. 企業、大学等は、日本工業著作権法学会、著作権学会、日本知財学会、法と経済学会、日本経済学会などにおける研究活動に積極的に参加する。
2. 企業等は、知的財産部員等が先端技術を理解する能力を担保することができるよう、専門技術分野に関する学会等への参加を促進する。
3. 法と経済学会、日本知財学会等の学会は、その活動を活発化し知的財産に関する融合的な研究を促進する。
4. 理系、経営系等の学会は、知的財産に関する分科会等を設け、学会員の知的財産に関する理解を高める。

(9) 教材・教育ツールの開発

知的財産に関する教育・研修を効果的に進めるため、対象者に合わせた多様で優れた教材・教育ツールを開発する。

① 政府がとるべき方策

1. 全ての教材のベースとなる知的財産に関する情報を提供するとともに、モデルとなるテキストを整備する。
2. テキスト等の教材をDVD等のメディアに収納し提供する。
3. 提供する情報及びテキスト等について随時見直しを行う。

② 民間等に呼びかける行動

1. 教育・研修機関等は、体系的な教材を開発するとともに、受講者の経験や必要とされる知識に合わせた多様な教材を作成する。
2. 教育・研修機関等は、地域在住者や時間的制約のある者であっても容易に学ぶ機会を得ることができるように、メディア教育開発センターなどの支援による e-learning の提供や放送大学などの放送を活用した遠隔教育の実施など、多様な学習システムを活用することによって、様々な対象者に対する多様な学習機会を提供する。
3. 教育・研修機関等は、各種教材の随時見直しを行うとともに、技術の進展に伴って開発される新たなメディアに対応した教育ツールを開発する。

(10) 知的財産人材に関する民間資格の充実

知的財産人材の能力評価の指標とするとともに知的財産に関する学習の目標とするため、知的財産に関する資格を充実させる。

① 政府がとるべき方策

1. 知的財産に関する民間資格についての情報を収集するとともに、収集した情報を公開する。

② 民間等に呼びかける行動

1. 教育・研修機関等は、企業の知的財産部員、知的財産翻訳者、弁理士の技術スタッフ、サーチャー等、多種多様な人材に関する客観的かつ詳細な能力評価を実現するため、資格制度を充実させる。
2. 教育・研修機関等は、知財民度の向上に資するべく、一般学生や社会人の知的財産に関する学習目標となる資格制度を充実させる。
3. 大学等の教育機関は、知的財産を副専攻した者に対して認定証を発給するなど、学生が知的財産を学ぶインセンティブを創設し、普及する。

第3節 教育・研修機関等における人材育成策

知的財産人材育成には、教育・研修機関等の役割が重要であり、上記の育成策を含め、関係機関は戦略的に育成に取り組むことが求められている。

○民間等に呼びかける行動

(i) 大学等の教育機関に共通する事項について

1. 大学等の教育機関は、知的財産に関する授業科目を拡充したり、当該分野を専攻する組織を整備充実したりする等の取組を積極的に推進する。
2. 大学等の教育機関は、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、夜間や休日に開設するコースや授業科目の周知に努めるとともに、必要に応じてそれらのコースや授業科目を拡充する。
3. 大学等の教育機関は、学生の経済的負担の軽減を図る。
4. 大学等の教育機関は、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・ディグリーの推進を図る。
5. 大学等の教育機関は、各々が知的財産に関する授業科目を開設することが容易ではない場合、大学コンソーシアム等の大学間の連携組織を地域における知的財産教育の振興に活用する。
6. 大学等の教育機関は、社会人を対象とした知的財産専門プログラムを実施する。

(ii) 法科大学院について

1. 法科大学院は、各々の特性に応じて知的財産に重点を置いた教育を行う。
2. 法科大学院は、理系人材の受入れにも配慮する。
3. 法科大学院は、弁護士・弁理士のリカレント教育への対応を図る。
4. 企業等は、積極的に奨学金や休職制度を利用した理系人材の法科大学院への入学を奨励する

(iii) 知的財産専門職大学院について

1. 知的財産専門職大学院は、知的財産の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、知的財産ビジネス分野で活躍できる知的財産専門家を育成する。

(iv) MOTプログラムについて

1. 大学等の教育機関は、科学技術の戦略的な事業化をする際に、知的財産の有

効な活用がなされるよう、MOTプログラムにおける知的財産に関する教育を拡充する。

(v) 一般の学部・学科等について

1. 大学等の教育機関は、理系学部、法学部、芸術学部、経営学部のように、将来の知的財産専門人材や知的財産創出・マネジメント人材を育成する学部・学科等において、それぞれの専攻に即した知的財産教育を展開する。そのため、各大学等の特性に応じ、学生に対して知的財産関連科目の履修を奨励するとともに、教員に対して知的財産教育の研修を行う。
2. 大学等の教育機関は、理系学部やコンテンツ系の学部と法学部との間の連携など、学内連携を進める。

(vi) コンテンツ関係の教育機関について

1. 大学等の教育機関は、世界で勝負できる質の高いコンテンツ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ように、カリキュラムの作成と指導者の養成を行う。
2. 大学等の教育機関は、コンテンツ分野における産業界との連携を進める。
3. 大学は、コンテンツ分野における他大学との連携を進める。
4. 大学等の教育機関は、弁護士・弁理士等の知的財産専門人材に対する、コンテンツや知的財産に関する短期集中的な授業科目を開講する。

(vii) 民間機関における研修等について

工業所有権情報・研修館、日本弁理士会、日本弁護士連合会、知的財産協会、発明協会等の民間機関（以下「民間研修機関」という。）における研修では、知的創造サイクルの各分野を担う人材に加え、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、知的財産マネジメントを行える人材を育成するため、以下の取組を進める。

1. 工業所有権情報・研修館は、政府職員の研修、研修ノウハウの外部への提供、人材育成に関する他の機関との連携の取組を行う。
2. 工業所有権情報・研修館は、企業の知的財産部員、弁理士、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を行う。
3. 民間研修機関は、知的財産に関する制度・運用、事例研究、国際問題、技術知識、語学等、様々な観点について、多様かつ体系的な研修体制を構築する。
4. 民間研修機関は、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を行う。

5. 民間研修機関は、特許情報等の検索に関する研修を充実させる。
6. 民間研修機関は、企業経営者や経営幹部向けに知的財産の重要性を啓発する研修や知的財産マネジメントに関する研修を行う。
7. 民間研修機関は、中小企業の知的財産担当者、知的財産翻訳者、弁理士の技術スタッフ等、内部研修を受けることのできない者に対する研修を実施する。
8. 民間研修機関は、企業、大学等の研究者に対し、新人研修をはじめ業務経験に応じた体系的な知的財産研修を行う。
9. 民間研修機関は、企業、大学等の研究者に対し、研究計画の策定及び研究の実施の際の注意点を明らかにするため、知的財産に関する成功や失敗の事例研究を盛り込んだ研修を行う。

第4節 各々の知的財産人材に関する人材育成策

※本節に規定する事項は、前節までの事項に加えて、各個別分野において行うことが必要とされている具体的施策である。

I. 知的財産専門人材

1) 民間

- A) 企業の知的財産部員
- B) 中小企業の知的財産担当者
- C) 弁理士
- D) 弁理士の技術スタッフ
- E) 知的財産関連事業スタッフ（サーチャード・知的財産翻訳者・知的財産情報提供事業スタッフ・知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ）
- F) 弁護士（知的財産関係）

2) 教育機関・研究機関

- A) 知的財産研究者
- B) 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）

3) 政府、裁判所、地方公共団体等

- A) 特許庁審査官・審判官
- B) 品種審査関係者
- C) 知的財産取締職員等（税関・警察・品種保護Gメン）
- D) 知的財産政策担当者（政府・地方公共団体）
- E) 司法関係者（裁判官、裁判所調査官、専門委員）

II. 知的財産創出・マネジメント人材

II-1. 知的財産創出人材

- A) 研究者（企業・大学・公設試験研究機関等）
- B) クリエーター

II-2. 知的財産マネジメント人材

- A) 経営者・経営幹部
- B) コンテンツプロデューサー
- C) 標準担当者

III. 裾野人材

- A) 子供
- B) 小中高校等の教員
- C) 一般社会人

I. 知的財産専門人材

1) 民間

A) 企業の知的財産部員

求められる知識・能力

(共通事項)

- ・ 知的財産を用いて企業の経営戦略に貢献できること。

(権利化業務を行う者)

- ・ 先行技術の高度な調査能力を備え、技術者から提示された技術から発明を抽出し、広く強い権利を取得できること。
- ・ 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ができること。
- ・ 自社の知的財産活動を活発化させるために技術者に対する知的財産の教育ができること。

(契約業務を行う者)

- ・ ライセンス契約等の知的財産に関する契約にあたり、交渉や調整を的確にできること。
- ・ 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を備え、活用できること。
- ・ 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を備え、活用できること。

(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を備え、外国語による交渉や調整ができること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 企業の知的財産部等が任期付審査官OBや弁理士を活用する方策を検討し、公表する。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業は、体系化された内部研修システムを充実する。特に、知的財産部員の育成事例などをまとめて活用できるようにする。
2. 企業は、日本知的財産協会や発明協会等の外部機関、知的財産部員の能力評価に関する外部の検定、MOTプログラムや知的財産専門職大学院等の教育機関を活用するとともに、よりよいカリキュラムとなるように評価に加わり、向上を支援する。
3. 企業は、知的財産部員に対して海外への留学・駐在、関係会社や外部機関への出向等、外部との交流の機会を提供する。
4. 企業は、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などの魅力的な知的財産人材像を提示する。

B) 中小企業の知的財産担当者

求められる知識・能力

- ・ 企業経営における知的財産の役割を理解し、企業経営に活用できること。
- ・ 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・組織の情報を入手するとともに、アウトソーシングした知的財産に関する業務をマネジメントできること。
- ・ 知的財産に関するリスク・マネジメントができること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 中小・ベンチャー企業向けのセミナー、知的財産権制度説明会、特許普及講座等の講座を引き続き開催する。
2. 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、引き続き表彰する。
3. 全ての中小企業で知的財産を理解できる人材を、少なくとも一人は育成する「一社一人運動」を実施する。
4. 中小・ベンチャー企業が知的財産に関わる契約などで不利にならないための予防法務に関するセミナーや指導を行う。

②民間等に呼びかける行動

1. 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、商工会・商工会議所等の団体は、中小企業の経営者・知的財産担当者向けに、知的財産を活用したビジネスの成功事例、失敗事例、知的財産紛争の対応事例の紹介を盛り込んだ研修などの知的財産に関する研修を充実する。
2. 中小企業基盤整備機構等の中小企業支援担当者を育成する機関は、中小企業支援センターの職員、商工会・商工会議所の指導員、中小企業診断士等の中小企業支援担当者に対して、中小企業の支援に際して知的財産を有効活用できるよう、知的財産に関する研修を充実する。
3. 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、商工会・商工会議所等の機関は、中小企業に対する支援を実施する際に法律的素養の高い専門家を活用するなど、知的財産に関する支援体制の充実を図る。

C) 弁理士

求められる知識・能力

(共通事項)

- ・ 内外の知的財産制度、条約に関する十分な知識を備え、知的財産に関する国際的な業務に対応できること。
- ・ 知的財産デバイドや地域アンバランスを解消するために、中小企業や地域をサポートできること。

(特許業務を行う者)

- ・ 専門技術を理解し、技術内容を発展させて権利化を行ったり、出願人の事業展開を考慮した権利化を行うなど質の高い出願代理業務ができること。
- ・ 特許権を利用した事業戦略に関するコンサルタント等、特許権をベースに広い領域で活躍できること。

(商標業務を行う者)

- ・ ブランドを利用した事業戦略に関するコンサルタント等、商標権をベースに広い領域で活躍できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 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。
2. 現状の弁理士試験の問題点を分析し、必要な弁理士試験制度の見直しを行なう。
3. 実務経験を有する知的財産部員、任期付審査官が弁理士を目指すための方策を検討し、公表する。
4. ポストドクターに対して、弁理士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図る。
5. ナノテク分野、バイオ分野等の技術者に対して、弁理士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図る。

②民間等に呼びかける行動

1. 弁理士には技術的素養や条約に関する知識など、弁理士の実務に不可欠な能力を充実するための研修が重要であり、日本弁理士会は、社会の弁理士に対する期待に応えるため、より一層研修制度を充実する。

2. 日本弁理士会は、弁理士に対して知的財産に関する国際制度、事例研究など、知的財産に関して多様な研修機会を提供する。
3. 日本弁理士会は、弁理士に対して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、知的財産に限らず幅広い内容の研修を提供する。
4. 日本弁理士会は、若い優秀な学生が弁理士を目指すようなプロモーションを行う。

D) 弁理士の技術スタッフ

求められる知識・能力

- ・ 専門技術を理解し、先行技術の十分な調査と明確な文書の作成により、権利行使に耐えうる出願書類の基礎資料を作成できること。
- ・ 出願人の事業戦略など、出願人の意図を的確に汲み取り出願書類の基礎資料の作成に反映できること。

具体的な育成策

○民間等に呼びかける行動

1. 教育・研修機関等は、技術スタッフに対するインセンティブを高めるため、出願書類の基礎資料作成の実務能力を測定し評価する制度を創設する。
2. 教育・研修機関等は、技術スタッフに対する教育・研修を充実する。
3. 企業、大学等は、技術スタッフの研鑽や啓発に役だてるため、技術スタッフのネットワークを形成する。

E) 知的財産関連事業スタッフ（サーチャー・知的財産翻訳者・知的財産情報提供事業スタッフ・知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ）

求められる知識・能力

（共通事項）

- ・ 専門技術を理解するとともに、知的財産法に関する手続きを的確にできること。

（サーチャー）

- ・ 特許情報、サーチ・ノウハウ等に精通し、迅速・的確に先行技術を調査し、適切に報告できること。

（知的財産翻訳者）

- ・ 英語、中国語、韓国語等の語学能力に優れ、明細書等を正確かつ適切な翻訳できること。

（知的財産情報提供事業スタッフ）

- ・ 特許情報等に関し、付加価値の高いサービスを提供できること。
- ・ 業種毎の事業戦略、技術開発、特許出願のトレンドを把握できること。

（知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ）

- ・ 知的財産の信託、譲渡等に関する契約を適切にできること。
- ・ 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し、ビジネスに活用できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 知的財産関連事業スタッフ（「サーチャー、知的財産翻訳者、知的財産情報提供事業スタッフ、知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ」をいう。）の業務が重要であり、最先端の技術知識・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PRし、優秀な人材の参入を図る。
2. 知的財産信託の成功事例及び技術移転の成功事例を紹介することで、優秀な人材の参入を図る。

②民間等呼びかける行動

1. 工業所有権情報・研修館は、サーチャー育成のための研修を充実する。
2. 企業等は、知的財産関連事業スタッフに対して、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するなど、多様な学習機会を提供する。
3. 企業等は、技術者の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。
4. 教育・研修機関等は、サーチャー等に対するインセンティブを高めるため、実務能力を測定し評価する制度を創設・充実する。

F) 弁護士（知的財産関係）

求められる知識・能力

（特許弁護士）

- ・ 知的財産権に関する法律・判例に関する高度な知識を備え、知的財産に関する訴訟について適切に対応できること。
- ・ 技術に関する基礎的な知識を備え、適切に理解できること。
- ・ 国際交渉に必要な実務語学力を備え、適切に活用できること。
- ・ 経営・ビジネスの観点から、顧客企業の経営戦略の策定や経営陣に対する戦略的な助言できること。

（エンターテインメント・ロイヤー）

- ・ 著作権法や契約法等に関する法知識を備え、知的財産に関する訴訟について適切に対応できること。
- ・ 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精通し、知的財産に関する交渉に活用できること。
- ・ 国際交渉に必要な実務語学力を備るとともに、海外の法制度や契約ルールを理解し、契約交渉に活用できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 弁護士の増加により、利用者に質の高いサービスが提供されるための環境を整備する。
2. 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について検討し、適切に対応する。

②民間等に呼びかける行動

1. 日本弁護士会等の機関は、弁護士知財ネットや、エンターテインメント・ロイヤーズネットワークのような、弁護士のネットワーク活動を一層活発化し、訴訟実務や海外の法制度、契約ルール等について学ぶ機会を増やすなど、既存の弁護士の知的財産に関する能力の活性化を行う。
2. 日本弁護士会等の機関は、知的財産に関する研修の一層の充実を図る。

2) 教育機関・研究機関

A) 知的財産研究者

求められる知識・能力

- ・ 知的財産に関する深い知識と教養を備え、知的創造サイクルの意義を理解し、知的創造サイクルを担う人材に対して適切に指導等ができること。
- ・ 産学連携に関する教育・研修や研究を行う実務経験者にあっては、知的財産に関する管理や契約などについての実務経験を活用し、適切に指導等ができること。

具体的な育成策

① 政府がとるべき方策

1. 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。

② 民間等に呼びかける行動

1. 知的財産研究所や大学等の研究機関は、その規模を拡充して大学等との人材交流を図るなど、研究人材の流動化を推進するとともに、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を促進する。
2. 知的財産研究所や大学等の研究機関は、海外の一流の研究者を研究機関に招聘する機会を拡充する。
3. 知的財産研究所や大学等の研究機関は、実務経験者が知的財産に関する教育や研究を行うことを奨励する。

B) 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）

求められる知識・能力

- ・ 知的財産制度全般に対する知識を備え、契約実務及び特許情報活用に精通し、適切なライセンス契約等ができること。
- ・ 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ができること。
- ・ 特許性及び市場性の観点から研究を評価することができ、研究者にアドバイスができること。
- ・ 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、的確に国際出願等ができること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 知的財産に関連する各種のコーディネーター・アドバイザーのリスト登録を奨励する。
2. 地域ごとに、各種のコーディネーター・アドバイザーの交流を促進し各々のスキルの向上を図る。

②民間等に呼びかける行動

1. 発明協会などのコーディネーター・アドバイザーの採用等を行う機関は、知的財産に関連する各種のコーディネーター・アドバイザーの採用や評価の一層の厳格化を図るとともに、人材の役割や能力に応じた適切な活用を行う。
2. 大学、TLO等は、知的財産に関する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する。また、将来を見越して知的財産に関する職員に、若手人材の採用にも努める。
3. 大学、TLO等は、知的財産に関する職員に対する学内研修に加え、先進的な他の大学・TLOによる研修の受講、専門職大学院やMOTプログラムの受講など、多様な研修プログラムの整備を行う。
4. 大学等は、大学における知的財産活動について、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。
5. 大学等は、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、及び戦略的な活用を図る。

6. 大学、T L O等は、知的財産に関する職員を企業に派遣するなど、企業の知的財産部門との人材交流の一層の拡大を図る。また、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行う。
7. 大学、T L O等は、大学技術移転協議会を活用して技術移転人材の育成に努める。

3) 政府、裁判所、地方公共団体等

A) 特許庁審査官・審判官

求められる知識・能力

- ・ 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ができること。
- ・ 法律的知識を備え、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できること。
- ・ 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。
- ・ 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し、活用できること。

具体的な育成策

① 政府がとるべき方策

1. 先端技術を理解する能力を担保するため、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十分確保する。
2. 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、大学等との人材交流の機会を十分確保する。
3. 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推進する。
4. 業務の国際化に対応するため、語学研修及び海外留学の積極的活用等を通じて、実践的な語学力を磨く。
5. 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、任期付審査官を志望するよう促す。
6. 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。

②民間等に呼びかける行動

1. 工業所有権情報・研修館は、特許審査官・審判官育成のための研修を推進する。
2. 企業、大学等は特許庁の行うインターンシップ等を通じた人材交流などについてプログラムなどを作って協力する。

B) 品種審査関係者

求められる知識・能力

- ・ 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。

具体的な育成策

○政府がとるべき方策

1. 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やす。
2. 知的財産法制度研修や外国知的財産法制度研修など品種審査官に対する研修を一層充実する。
3. 品種審査官を、UPOV技術作業部会、海外技術セミナー等へ参加させるとともに、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）

求められる知識・能力

- ・ 知的財産の取締りに関する法制度について知識を備え、適切に活用できること。
- ・ 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、適切に活用できること。
- ・ 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。

具体的な育成策

○政府がとるべき方策

1. 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。
2. 真贋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。
3. 海外の取締機関との人材交流を行うなど、海外の機関との連携を深める。
4. 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。
5. 複雑化する模倣品・海賊版に対応するために必要な技術・知識について整理し、研修に活用する。

D) 知的財産政策担当者（政府・地方公共団体）

求められる知識・能力

- ・ 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。
- ・ 知的財産を有効活用し、国や地域におけるイノベーション創出するべく、高度な知的財産戦略の立案ができること。
- ・ 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。

具体的な育成策

① 政府がとるべき方策

1. 政府・地方公共団体は、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、その任期の長期化等を行う。
2. 地方公共団体は、法律的素養の高い人材の雇用を促進し、知的財産に関する政策を担当する職員として活用する。
3. 政府は、在外公館における知的財産担当官の専門性を深め、知的財産権の侵害対策を強化を進める。

② 民間等に呼びかける行動

1. 工業所有権情報・研修館は、政府・地方公共団体において知的財産に関する政策を担当する職員のための研修を推進する。
2. 企業、大学等は、地域における知的財産に関する政策を担当する職員に対して、地域の知的財産の活用に関する研修を推進する。

E) 司法関係者（裁判官、裁判所調査官、専門委員）

期待される知識・能力

（裁判官）

- ・ 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。

（裁判所調査官）

- ・ 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できること。

（専門委員）

- ・ 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ち、活用できること。
- ・ 専門技術分野及び周辺技術について、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できること。

期待される具体的な育成策

① 政府がとるべき方策

（裁判官）

1. 裁判所が、裁判官の国際交流を引き続き充実させることを期待する。
2. 裁判所が、裁判官の外部における研修を引き続き充実させることを期待する。
3. 裁判所が、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。

（裁判所調査官）

1. 裁判所が、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。
2. 政府は、裁判所調査官になりうる人材について、多様な技術に対応できるような幅広い技術知識を身につけさせる。

（専門委員）

1. 裁判所が、専門委員が裁判官に対して説明する能力をより一層高めるための研修を行うことを期待する。
2. 裁判所が、専門委員の重要性を世の中に対しアピールし、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。

②民間等に呼びかける行動

(専門委員)

1. 企業、大学等は、専門委員制度への理解を深め、大学の教員等が専門委員を引き受ける場合に一定の評価を行う。

Ⅱ．知的財産創出・マネジメント人材

Ⅱ－１．知的財産創出人材

A) 研究者（企業・大学・公設試験研究機関等）

求められる知識・能力

（共通事項）

- ・ 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、活用できること。
- ・ 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できること。
- ・ 出願資料の作成にあたり、内容の説明が適切にできること。

（公設試験研究機関の研究者）

- ・ 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。
- ・ 地域の中小企業等に対して研究成果の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。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 政府・地方公共団体は、公設試験研究機関の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等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を強化する。
2. 政府・地方公共団体は、知的財産を活用した産業育成に関する研究者の知識と理解を深めるため、公設試験研究機関と民間企業との人材交流や知的財産に関する業務のOJTなどを実施する。

②民間等に呼びかける行動

1. 大学等は、理系の学部・大学院における、知的財産に関する授業科目を一層充実し、各大学の特性に応じ、理系の学生に対しこれら知的財産関連科目の履修等を奨励する。
2. 大学等は、研究者に対して知的財産に関する学内ルールの徹底を図るため、その一層の普及啓発を行う。
3. 大学等は、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・拡充を行う。

4. 大学等は、発明者の明確化、共同研究の成果の明確化等に資するため、研究者に対して、「研究ノート」の作成に関する研修を行う。
5. 大学等は、大学における研究で得られた知識を円滑に社会に還元するためには、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行う。
6. 企業は、企業の研究者に対して、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、一層の取組を推進する。

B) クリエーター

求められる知識・能力

- ・ クリエーターとしての創作力、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、活用できること
- ・ オリジナリティのある新たな表現手法を開発できること。
- ・ 国際的に戦えるコンテンツを創ることができること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 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。
2. 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。
3. 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。
4. 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。

②民間等に呼びかける行動

1. 大学等は、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。
2. 大学等は、コンテンツ分野における大学間連携を進める。
3. 大学等は、同じ学内での関連学部学科・研究機関との連携を進める。
4. クリエーターを育成する機関は、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を作る。
5. 企業、大学等は、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。
6. 企業、大学等は、大学等の教育の中で、施設・設備や教材面で産業界と大学等が協力できるような仕組みを作る。
7. 企業、大学等は、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行う。

II－２．知的財産マネジメント人材

A) 経営者・経営幹部

求められる知識・能力

- ・ 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できること。
- ・ 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ことができること。
- ・ 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に加えて、著作権法や契約、技術動向に関する基礎的な知識、海外市場も視野に入れた国際的な感覚を備え、活用できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 企業経営者・経営幹部に経営戦略の参考となるように、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を一層提供する。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業は、経営者・経営幹部に対して経営者や経営幹部向けの知的財産マネジメントやコンテンツ産業に関する研修の参加を奨励する。
2. 大学等は、企業経営者や経営幹部向けの知的財産マネジメントやコンテンツ産業に関する研修を行う。

B) コンテンツプロデューサー

求められる知識・能力

- ・ 業界実態に関する基礎的な知識に加え、最新の技術、著作権や契約、資金調達システムなどに関する知識を備え、ビジネスに活用できること。
- ・ 今後のメディアの変化に敏感であるとともに、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備え、ビジネスに活用できること
- ・ 国際感覚を備え、海外市場でビジネス展開ができること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 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。
2. 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。
3. 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官連携を促進する。
4. 業界のニーズにあった人材を輩出することができるよう、産学間連携を促進し、インターンシップ等に関する取組みを支援する。
5. これまで行われてきたコンテンツ科学技術人材・コンテンツ産業人材の育成に関する実績を、コンテンツ関係の教育機関並びに産業界に広く周知する。

②民間等に呼びかける行動

1. 大学等は、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。
2. 大学等は、コンテンツ分野における大学間連携を進める。
3. 大学等は、同じ学内での関連学部学科・研究機関との連携を進める。
4. 企業、大学等は、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。
5. 企業、大学等は、大学等の教育の中で、施設・設備や教材面で産業界と大学等が協力できるような仕組みを作る。
6. 企業、大学等は、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行う。

C) 標準担当者

求められる知識・能力

- ・ 標準化の対象となる技術を十分に理解するとともに、標準化のプロセスを適切に実施できること。
- ・ 論理的な思考力、国際交渉に耐えられる語学力及び交渉能力を備え、国際的に戦えること。
- ・ 標準化に関する豊富な実務経験と人脈を備え、活用できること。
- ・ 国内外における特許制度に関する基本的な知識を備え、活用できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 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。
2. 国際標準化活動に貢献した個人及び事業者に対する表彰制度を充実させる。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業、大学等は、優秀な人材が長期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ため、企業、大学等自身が標準担当者を評価し、十分な処遇を確保する。そのために、経営者が知財を重視した標準戦略の重要性を理解する。
2. 企業は、知的財産教育の一環として、標準に関する事項を盛り込む。
3. 企業は、国際標準化活動に貢献した従業員を適切に評価し処遇する。
4. 企業は、国際標準化活動の統括部署の設置や標準担当者の育成を行う。
5. 大学等は、大学、大学院、MOTプログラム等において、国際標準に関する教育を提供するため、企業や大学等で実際に標準化活動に携わった人材を教員又は講師として積極的に活用する。
6. 教育・研修機関等は、国際標準化活動に参加した経験のある者を講師とし、技術知識、語学力、交渉力を備えた民間企業の人材に対し標準化活動の実務教育をすることにより標準担当者を育成する。この育成された標準担当者をプールし、国際標準化機関の会合等に参加させる。

III. 裾野人材

A) 子供

求められる知識・能力

- ・ 独創的な考え方や創造力が育まれていること。
- ・ 知的財産マインドや知的財産制度に関する基本的な理解ができること。

具体的な育成策

○政府がとるべき方策

1. 子どもの頃から、独創的な考えに基づき、独創的な創造ができる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つける教育を行う。
2. 初等中等教育向けの教材の作成・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。

B) 小中高校等の教員

求められる知識・能力

- ・ 知的財産に関する教材を使用し、的確に指導できること。
- ・ 知的財産の創造の側面に加え、知的財産の保護・活用について、実学・体験を通じた指導ができること。
- ・ 知的財産マインドや知的財産制度に関する基本的な知識を備え、活用できること。

具体的な育成策

○政府がとるべき方策

1. 教員向けの研修等の実施、知的財産に関する教材や手引き書の作成、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。
2. 指導者に対し、知的財産の創造の側面に加え、知的財産の保護・活用について、実学・体験を通じた指導方法を移転・普及する取組を奨励する。

C) 一般社会人

求められる知識・能力

- ・ 知的財産マインドや知的財産制度に関する基本的な知識を備え、活用できること。

具体的な育成策

①政府がとるべき方策

1. 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。

②民間等に呼びかける行動

1. 企業は、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。

知的財産人材に関する現状

< 1 > 知的財産推進計画に関するこれまでの経緯

2002年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、知的財産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『知的財産推進計画（2003）』が策定された。

『知的財産推進計画（2003）』においては、第5章を知的財産人材育成に関する独立した章とするとともに、知的財産人材育成に関して、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、『知的財産推進計画（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『知的財産推進計画2004』が策定された。

『知的財産推進計画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、『知的財産推進計画2005』が策定された。

『知的財産推進計画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。

＜２＞教育・研修機関等の現状

（１）諸外国での現状

- ・ 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。

（２）知的財産教育研究支援プログラム等

- ・ ２００５年度より、三重大学、山口大学、大阪工業大学において、知的財産教育の具体的実践手法の開発研究が行われている。
- ・ ２００４年度より、群馬大学、三重大学、東京工業大学、岐阜女子大学、帝塚山大学、２００５年度より、岩手大学、京都教育大学、大阪教育大学、山口大学、札幌医科大学、フェリス学院大学において、知的財産関連教育に関して、教育プロジェクトが行われている。
- ・ ２００４年度より、日本大学、東海大学、専修大学、中央大学、鹿児島大学の法科大学院において、知的財産に関する高度専門職業人養成の推進を図る教育プロジェクトが行われている。
- ・ ２００２年度より、東京大学、東京工業大学、２００３年度より、東北大学、政策研究大学院大学、京都大学、２００４年度より、東京医科歯科大学、早稲田大学において、知的財産について専門的知識を有する人材を戦略的に養成するための教育プログラムが行われている。
- ・ ２００３年度より、北海道大学において新世代の知的財産法政策学の国際的な教育研究拠点を形成するための取組が行われている。
- ・ ２００４年度より、東京大学において企業経営幹部等のためにＭＯＴ知財活用に関する教育プログラムが行われている。

（３－１）法科大学院

- ・ 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

されている。また、夜間授業を行っている大学も9校に及ぶ。

- なお、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。
- 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人(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。
- なお、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。

(3-2) 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。

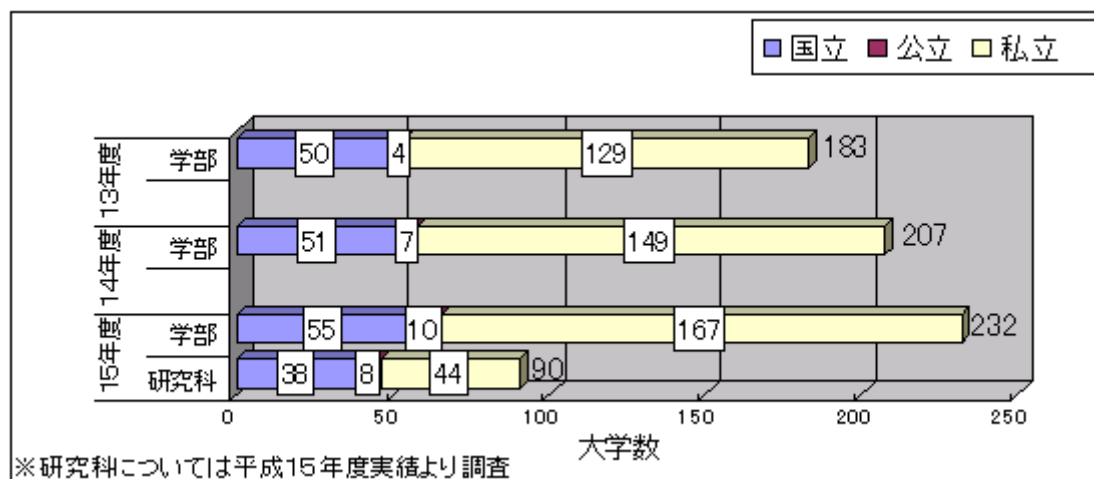
(4) 知的財産専門職大学院

- 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。

(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) MOTプログラム

- ・ 2005年11月時点において、約4,000人のMOTプログラムの設置を確認した。

(7) 知的財産研修・教育・検定

- 2004年度より、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、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。
- 上記2つをはじめとして、工業所有権情報・研修館では、特許庁職員に加え、弁理士、企業の知的財産部員、行政機関の知的財産人材等に対する研修を行っている。弁理士と企業の知的財産部員による討論研修やe-learningによる学習機会の提供を行っている。
- 専門高校・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。
- 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。
- 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)と知的財産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。

(8) コンテンツ人材育成機関

- 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正(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。
- 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育成が開始された。
- 構造改革特区制度の下では、専門職大学院(2004年度)、学部(2005年度)を有するデジタルハリウッド大学が設置された。
- また、コンテンツに関連する専門職大学院として、2006年度には映画専門大学院大学や文化ファッション大学院大学が設置される予定である。
- 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、2004年度に東京大学、2005年度に九州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。

＜３＞各々の知的財産人材の現状

Ⅰ．知的財産専門人材

１）民間

A) 企業の知的財産部員

- ・ 企業の知的財産部員の仕事は、特許戦略の作成、先行技術調査、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。

B) 中小企業の知的財産担当者

- ・ 中小企業では、知的財産に関する仕事全般を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。
- ・ また、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、ライセンシング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。
- ・ 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。
- ・ 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「産業財産権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。

C) 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 米国と比較して、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。
- ・ 日本弁理士会では、基礎的実務の習得、新人研修、特定侵害訴訟代理業務試験に向けた能力担保研修、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。研修には、従来の集合研修に加え、e-learningの導入を図っている。
- ・ 近年、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。
- ・ また、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。

D) 弁理士の技術スタッフ

- ・ 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。

E) 知的財産関連事業スタッフ（サーチャー・知的財産翻訳者・知的財産情報提供事業スタッフ・知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ）

（サーチャー）

- ・ 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先行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先行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、先行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。
- ・ 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、先行技術を調査する質の高い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、調査した先行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、外国文献の調査を行うサーチャーについては、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。

（知的財産翻訳者）

- ・ 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。

(知的財産情報提供事業スタッフ)

- ・ 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。

(知的財産信託担当者・知的財産流通スタッフ)

- ・ 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。

F) 弁護士（知的財産関係）

- ・ 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。
- ・ 一方、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。
- ・ 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。
- ・ 現在、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、これらの役割に対応できる弁護士も求められている。

2) 教育・研究機関等

A) 知的財産研究者

- ・ 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（PRIIP）等でも知的財産に関する研究が行われている。
- ・ 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。
- ・ 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。

B) 産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）

- ・ 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。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。
- ・ 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。

- ・ 中国の精華大学では、ライセンス人員が50人いる。市場に敏感で、経済・技術に精通し、交渉能力を持ち、体力のある人が好条件（高い給与）で雇用されている。
- ・ 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であっても、知財教育の教材づくりや地域への貢献などの便益の追求も含めた、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。

3) 政府、裁判所、地方公共団体等

A) 特許庁審査官・審判官

- ・ 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、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。

B) 品種審査関係者

- ・ 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、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。

C) 知的財産取締職員等（税関・警察・品種保護Gメン）

- ・ 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。

(税関)

- ・ 我が国に流入する模倣品・海賊版を水際で取り締る税関には、現在、知的財産調査官及び知的財産担当官等あわせて179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。

(警察)

- ・ 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。

(品種保護Gメン)

- ・ 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。

D) 知的財産政策担当者

- ・ 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。
- ・ 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人の知的財産担当官が配置され、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。

E) 司法関係者（裁判官、裁判所調査官、専門委員）

（裁判官）

- ・ 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。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。
- ・ 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。

（裁判所調査官）

- ・ 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。

（専門委員）

- ・ 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．知的財産創出・マネジメント人材

Ⅱ－１．知的財産創出人材

A) 企業、大学等の研究者

(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)
- ・ 公設試験研究機関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)

- ・ 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。
- ・ 公設試験研究機関は、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、公設試験研究機関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。

B) クリエーター

- ・ 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り、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-2. 知的財産マネジメント人材

A) 経営者・経営幹部

- ・ 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的財産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。

B) コンテンツプロデューサー

- ・ 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。

C) 標準担当者

- ・ 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。

- ・ 現在特許がわかって標準を担当している人材はごくわずかではないかという指摘もある。
- ・ （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。

III. 裾野人材

A) 子供

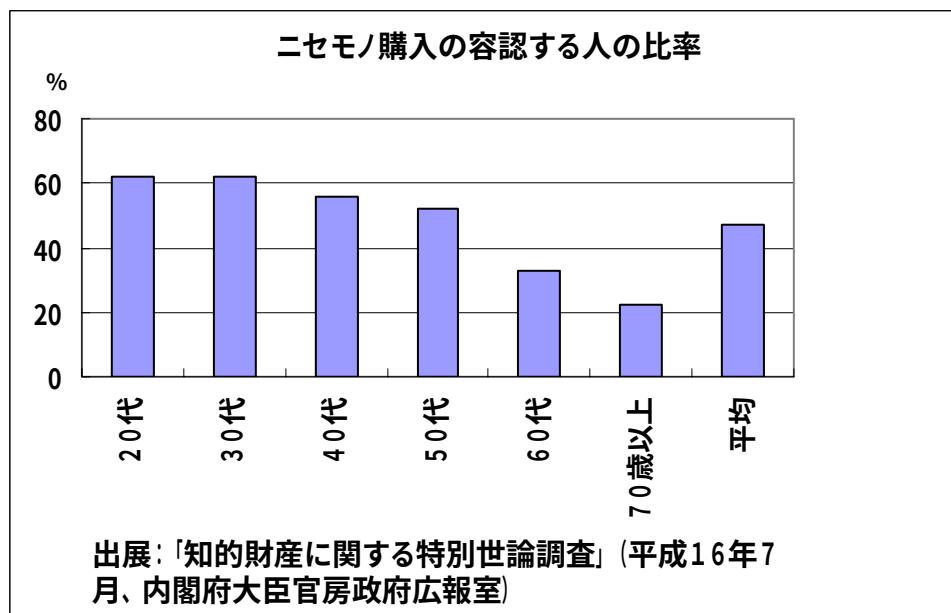
- ・ 新しい技術や個性あふれるコンテンツなど独創的な知的財産を生み出す力を伸ばすためには、小中高校の児童・生徒の頃からの創造性を育む教育が重要であり、学校やそれ以外の様々な場面で取組が進められている。
- ・ また、知的財産が我々の普段の生活や経済活動の中で大きな関わりをもってきたことを踏まえ、小中高校の児童・生徒の頃から知的財産に関する知識を学ぶ機会を充実することが重要になっており、現在、児童・生徒向けのセミナーや教職員向けの講習会の開催や高校生等を対象としたパテントコンテストなど様々な取組が行われている。

B) 小中高校等の教員

- ・ 知的財産立国を実現するためには、知的財産権制度の普及啓発を含めた指導を各階各層へ適切な方法で迅速に展開していくことが必要である。
- ・ 指導者を育成し、長期的な普及啓発活動の定着を図ることが、児童や生徒に対し、最も効率よく知的財産権の普及を行う方法の一つである。
- ・ 教員向けの研修等の実施、知的財産に関する教材や手引き書の作成の取組が行われている。

C) 一般社会人

- ・ 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。2004年に実施された「知的財産に関する特別世論調査」（内閣府大臣官房政府広報室）によれば、回答者の46.7%が模倣品・海賊版の購入を容認しており、また模倣品・海賊版を容認する人は若い世代ほど多いという結果が出ている。



- ・ 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。