

知財人財育成プランの検討状況について

平成23年10月31日

内閣官房 知的財産戦略推進事務局

知財人財育成プランの検討経緯

◆ グローバル・ネットワーク時代の到来

グローバル・ネットワーク時代の到来によりデジタル・ネットワークで連結されたグローバル市場での競争が激化。グローバルに活躍する知財人財が求められている。

◆ 知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会における指摘

- 競争力強化のために国際標準を含む知的財産を戦略的に活用できる人財(知財マネジメント人財)の育成・確保が不可欠。
- 弁理士などの知財専門人財についても、これまでの国内志向を脱し、グローバル化という観点での人財育成が急務。

● 「知的財産推進計画2011」(施策)

・知財人財育成プランの確立

グローバル・ネットワーク時代において、各種知財人財が、必要な知識、技術・技能を身に付けて実践するための知財人財育成プランを確立し、実施に着手する。(短期)



・知財人財育成プランの策定

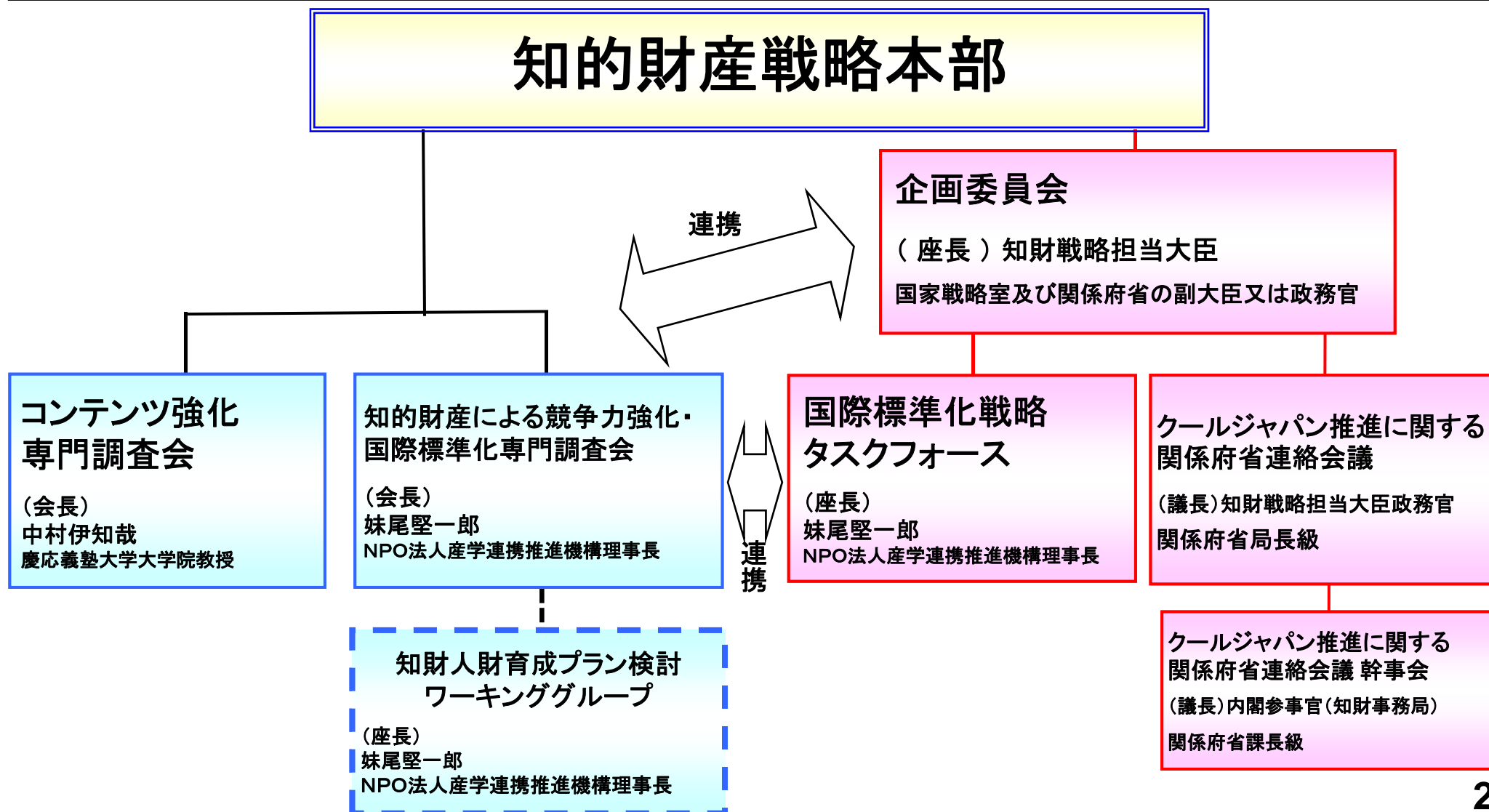
知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会の下に設置した知財人財育成プラン検討ワーキンググループ(座長:妹尾堅一郎 NPO法人産学連携推進機構理事長)において検討を進め、年内を目途に報告書を取りまとめる。

・策定されたプランの速やかな実施

(知財マネジメント人財、グローバル知財人財の育成・確保)

知的財産戦略本部の体制

2011年8月、「知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会」の下に、「知財人財育成プラン検討ワーキンググループ」を設置。



知財人財育成プラン検討WGの設置

委員名簿

- 青山 伸悦 日本商工会議所 理事・産業政策第一部長
荒井 寿光 東京中小企業投資育成(株) 代表取締役
上條 由紀子 金沢工業大学大学院工学研究科 准教授
佐々木 剛史 トヨタ自動車(株) 知的財産部長
澤井 敬史 (社)日本経済団体連合会知的財産委員会企画部会部会長代行
／NTTアドバンステクノロジー(株) 顧問
- 末吉 亙 弁護士
杉光 一成 (社)知的財産教育協会 専務理事
住川 健 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会
中央執行委員(産業・社会政策部長)
- ◎ 妹尾 堅一郎 NPO法人産学連携推進機構 理事長
高倉 成男 明治大学法科大学院 教授
中島 淳 弁理士／太陽国際特許事務所 所長
本田 圭子 (株)東京大学TL0 取締役
八島 英彦 三菱化学(株) 執行役員 知的財産部長

座長：◎ 副座長：○

(五十音順、敬称略)

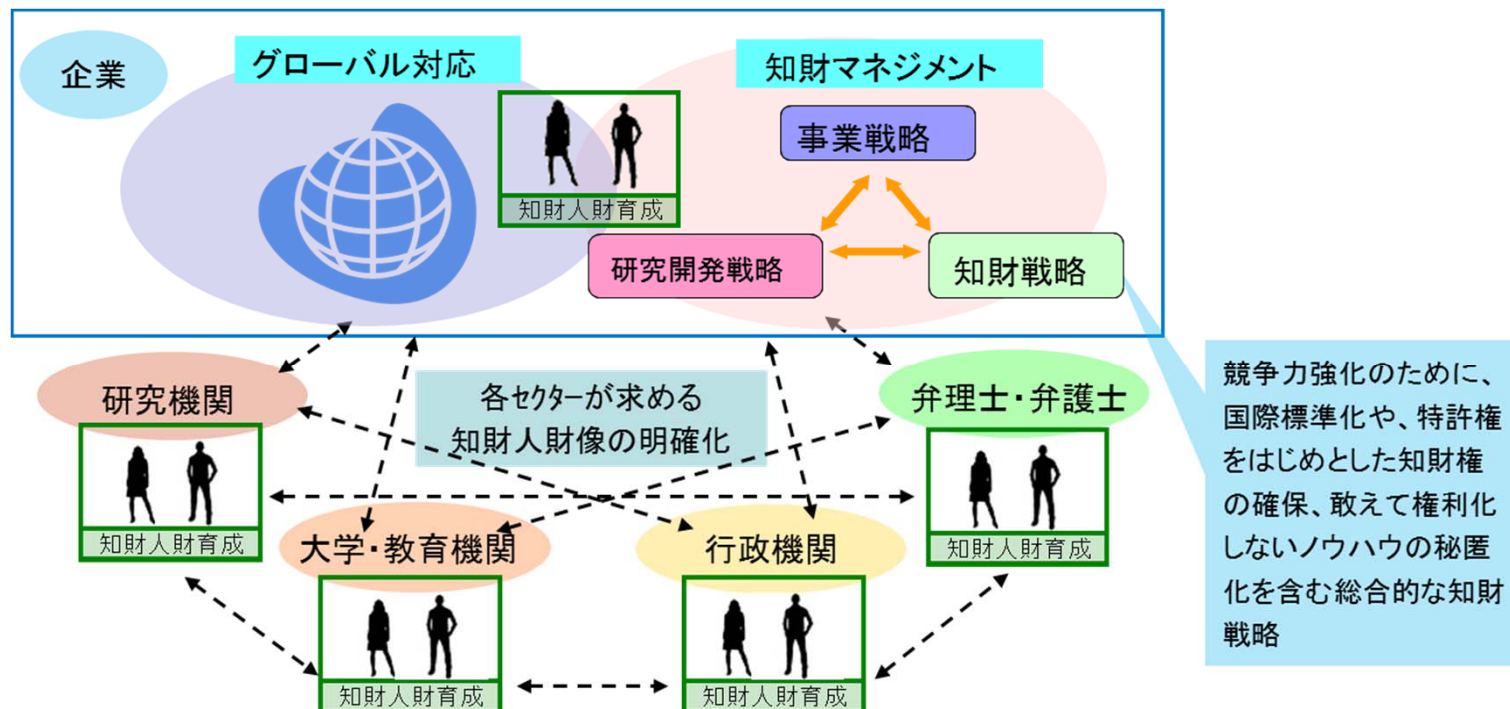
検討スケジュール

- 8月2日：第1回
・知財人財育成プラン検討ワーキンググループの運営について
・今後の進め方について
・「知的財産推進計画2011」について(報告)
・知財人財育成に関する現状と課題について
- 9月28日：第2回
・企業セクターにおける知財人財の育成・確保について
・知財人財育成の取組について
・「知財人財育成プラン」に向けた検討課題について
- 10月24日：第3回
・知財人財の育成・確保について
・「知財人財育成プラン」策定に向けた検討の方向性について
- 11月21日：第4回
・国内外調査、論点に係る議論
- 12月7日：第5回
・報告書(案)について
- 12月22日：第6回
・報告書取りまとめ
- 平成24年1月
・専門調査会への最終報告

知財人財育成プランの検討の進め方

グローバル・ネットワーク時代における産業競争力の強化に向けて、国際標準や知的財産を戦略的に活用できる人財(知財マネジメント人財)や世界を舞台に知的財産分野で活躍できる人財(グローバル知財人財)が求められている。

国際競争力の強化に向けて企業、研究機関(TLO)、大学・教育機関、弁理士・弁護士をはじめとした専門家、行政機関等各セクターにおいて必要とされる知財人財像を明確にすることが不可欠である。その上で、必要とされる知財人財の育成をいかに図るべきか議論すべき。



10年後を見据えた知財人財育成プランの検討

これまでの知財人財の育成は、主に、技術起点型のイノベーションモデルを基本とし、知財の保護・権利化を主軸とし、国内市場を重視したコンセプトに基づくものであった。グローバル・ネットワーク時代の到来により、事業起点型モデルを基本とし、事業戦略・イノベーション戦略を主軸とし、グローバル市場を重視したコンセプトを、従前のコンセプトを踏まえつつも、新たに導入し、移行、重点化していくことが必要であり、今後は、これら2つのコンセプトを両輪として知財人財の育成を進めるべきではないか。

○知財戦略をめぐる情勢

- ・アップル、マイクロソフト、ソニーなどの6社連合が、経営破たんした通信機器大手ノーテル・ネットワークスが保有する特許を調達。
- ・グーグルが、特許権獲得の観点から、米通信機器大手モトローラ・モビリティを買収。
- ・米国は、特許制度を「先発明主義」から「先願主義」へ移行。
- ・韓国・中国をはじめとした新興国の知財分野における存在感の高まり。



○知財を取り巻く10年後の状況(例)

- ・中小企業を含むあらゆる企業が知財戦略を 策定・実行
- ・産業界＝教育機関(大学・大学院)間の人財流動 (知財人財連携の促進)
- ・グローバル出願の英語による審査(出願)の デファクト化
- ・弁理士・弁護士がグローバル知財戦略に関する企業コンサルタントとして定着

「知財人財育成プラン」策定に向けた検討の方向性（案）

10年先、更にその先の世界を見据え、知財人財の裾野の一層の拡大を図りつつ、グローバルにイノベーションを創成することにより国際競争力の強化に資する知財の活用ができる知財人財（「知財イノベーション人財」（仮称））の育成・確保を目指す「知財人財育成プラン」の策定に向け、以下の視点を中心に検討を進めてはどうか。

1. 知財イノベーション人財を養成するための場の形成

大学院や研修機関の機能を強化し、イノベーションを創成することにより国際競争力の強化に資するハイレベルな知財イノベーション人財の育成・確保に向けた環境の整備をいかに進めるべきか。

2. 知財マネジメント戦略に関する研究の推進

グローバルな経営環境・事業環境が急速に変化する中で、国内外の最新の事業戦略及び知財関連情報を蓄積・分析し、事業戦略に資する最先端の知財マネジメント戦略を研究できる体制の整備をいかに進めるべきか。

3. グローバル・ネットワーク時代に対応するための特許審査体制の構築

グローバル・ネットワーク時代に対応するための特許審査体制の構築をいかに進めるべきか（例. グローバル出願に対応した審査官の育成・確保）。

4. 知財人財育成のための資格・検定制度の活用

必要な知財人財の育成・確保を促進するために、資格・検定制度（例. 企業のグローバル競争時代に資する弁理士制度、知的財産管理技能検定）をいかに活用するべきか。

5. 中小・ベンチャー企業における知財人財の育成・確保

知財部門や多数の知財人財を内部に有する大企業と異なり、一般的に知財人財の確保が困難である中小・ベンチャー企業において知財人財の育成・確保をいかに図るべきか。

6. 知財人財の裾野を広げる

小・中・高・高専・大学など教育課程において知財教育を充実し、知財人財の裾野をいかに広げるべきか。

7. グローバル・ネットワーク時代の知財人財育成推進に向けた協議会の創設

2006年に知的財産人材育成総合戦略に基づいて「知的財産人材協議会」が創設され、一定の活動を行っているが、グローバル・ネットワーク時代に相応しい知財人財の育成に向けた新たな協議会をいかにして創設するか。

第1回から第3回における知財人財育成プラン検討WGにおける主な意見(1)

○事業起点型サイクルを支える人財の育成について

- ・2006年の「知的財産人材育成総合戦略」は、知的創造サイクルを実施するために、知財の取得に必要な弁理士をはじめとした専門人財に焦点を当てた。新たに策定すべき戦略は、事業を起点としたサイクルを回すための人財を育成するためのプランと位置づけられる。
- ・特許法を知っているだけでなく、特許を取る、取らない、あるいは、標準化を行う、行わないなどの戦略も踏まえた上での人財育成が重要である。
- ・ハイレベルな人財育成に注力すべき、若年層の憧れとなるハイレベルな専門家を作ることを提言したい。

○知財人財に係るキャリアアップについて

- ・求められる知財人財となった後のキャリアアップや処遇という観点からも検討し、必要に応じて、政策支援をしてほしい。知財部門に人が集まってくるような育成プランを検討したい。
- ・キャリアパスに関しては、「知的財産人材育成総合戦略」の策定時に企業知財部員、特許庁審査官及び弁理士の間の人事交流について議論した。任期付審査官の取組は知財人財の流動化につながってよいと評価した。
- ・審査官、審判官については、グローバル化を強化するために、諸外国の審査官等と連携を図る必要がある。
- ・知財人財の流動性は10年前より明らかに向上。オペレーション人財は増えたものの、マネジメント人財はまだ少ない。

○教育機関について

- ・(法科大学院において)徐々に社会人の割合も減少する中で、年齢も下がり、また、文理両方の素養を持つ学生も減少した結果、非法学部系の学生は2割程度になっている。社会人は退職のリスクをとってまで法科大学院には来ない。
- ・企業＝教育機関間の人財の流動性に関して、教育者が産業界に向かい、産業界が教える側に回ってもよい。ソーシャルネットワークの時代なので人財はもっと流動してよい。
- ・専門職大学院は一部定員割れの状態となっており、社会のニーズに合うように見直しを行う必要がある。

第1回から第3回における知財人財育成プラン検討WGにおける主な意見(2)

○知財関連資格について

- ・弁理士数が増加している一方で、出願件数や訴訟件数は減少・横ばいであり、弁理士の一人当たりの業務量は減っている。これは、弁理士の研鑽の場の減少をも意味している。
- ・国などの公的機関(JETROなど)には、海外で若手弁理士が活躍と研修を行える場を与えることを要望するとともに、高校生・大学生等に対して知財教育を行い、知財ユーザーを育成することを要望したい。
- ・知的財産管理技能検定は、企業の知財部門で実力を持っている者を評価するための仕組みを作ることが出発点であった。当時は、企業知財部員の知財マネジメント能力を評価するために、弁理士資格以外のものが必要であると感じた。
- ・資格は学習意欲を促進するツールであり、モチベーションを上げる効果もある。
- ・知的財産管理技能検定は国家資格であり、国の政策に合わせて変えていくべき。中小企業にフォーカスした科目の創設も検討の価値あり。

○中小企業における人財育成について

- ・中小企業も知財へ力を入れようとしているが、内部人財の育成は困難であり、どうすればよいか分からないところが多い。
- ・特に、震災による海外移転を検討する企業が出る中で、知財は大きな問題の一つ。