

知財人財育成プラン（案）

2012年 月 日

知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会

はじめに

「知的財産推進計画2011」（2011年6月3日 知的財産戦略本部決定）は、グローバル・ネットワーク時代の到来を受け、我が国の「知財システム」の競争力を強化するため、時代のニーズに即した「知財人財育成プラン」を確立し、速やかに実施する必要があるとした。このため、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、知財人財育成に関する有識者による「知財人財育成プラン検討ワーキンググループ」を設置し、調査・検討を行った結果を踏まえて、今後5年間さらに10年間を見越した「知財人財育成プラン」をここに取りまとめる。

知財人財の育成に関しては、2006年1月、知的創造サイクル専門調査会での検討を経て「知的財産人材育成総合戦略」を取りまとめ、知財人財の育成のために国として目指すべき方向性を示した。しかし、知財マネジメントが変容した現下の状況において求められる知財人財は、「知的財産人材育成総合戦略」が重視した、主として国内の知的財産権の取得・維持・管理に直接的に関わる「知財専門人財」にとどまらず、イノベーション戦略に基づきグローバルにイノベーションを創成し、国際競争力の強化に資するような形で、事業戦略に巧みに適切かつ先行的・実践的に知財を活用できる「知財マネジメント人財」にまで広がりを見せている。

すなわち、本プランにおいては、従来の「知財専門人財」の育成のみにとどまらず、「知財マネジメント人財」の育成を大きく打ち出すものである。そして、本プランは、グローバル市場を重視したイノベーション戦略に基づく知財マネジメント人財の育成・確保を主眼とし、「知的財産人材育成総合戦略」と相互補完的に実施され、今後の知的財産推進計画に盛り込まれ、我が国の知財人財の加速的育成を進めることによって、国際競争力の向上を目指すものである。

グローバル化した経済社会では、知財戦略を支える優秀な人の価値がますます高まっている。本プランでは、人材（human resource）ではなく、「人財」（human capital）という表記を用いることとする。

目 次

第 1 章 状況変化及び情勢認識

第 2 章 知財人財育成・確保の現状と課題

第 3 章 知財をめぐる将来の姿と知財人財育成の関わり

第 4 章 知財人財育成策

関連資料

(参考 1) 知財人財育成プラン検討ワーキンググループの設置について及び委員名簿

(参考 2) 検討スケジュール

(参考 3) 「知的財産人材育成総合戦略」における施策（セクター別整理）

第1章 状況変化及び情勢認識

1. 知的財産戦略をめぐる情勢及びこれまでの知財人財育成の方向性

(知的財産戦略をめぐる情勢)

我が国の技術力は多くの分野で依然として世界最高水準でありながら、必ずしも我が国の産業の国際競争力に結び付いていない。世界において「知を活かす知」の熾烈な競争が激化する中で、「技術力で勝りながら事業で負ける」状況を打破するには、総合的な知財マネジメントが必須となっている。

日本が、同一製品の製造、あるいは同一レベルのサービスの提供において、より性能が高く、より効率的で、より安定的に提供するという「改善」の競争に注力する一方で、欧米は、イノベーションを経済発展の原動力とするプロイノベーション政策を実施し、技術覇権を奪還するとともに、画期的なビジネスモデルや知財マネジメントを駆使して、世界の経済をリードしている。さらに、中国を始めとする新興国もグローバル・イノベーションの新潮流に積極的に加わっている。

グローバル・ネットワークの形成をめぐる競争が激しさを増す中で、企業はより予見性が高く、より安定な知財システムの構築を求めており、各国の知財システム間の競争もまた激化している。2011年9月に米国が行った、これまで堅持してきた「先発主義」を改め、グローバル・スタンダードである「先願主義」に移行するという歴史的な決断もその象徴であると言えよう。

また、中国における特許出願件数は、2010年には40万件に迫る勢いで、我が国を追い抜き世界第2位に躍り出た。さらに、2015年には特許、実用新案及び意匠の出願を合計して200万件に引き上げることを目標に掲げている。新興国に特徴的な知財戦略であるとはいえ、この量的な攻勢は脅威であることは否めない。

他方、近年、知的財産権の侵害の手法の高度化、デジタル技術の発展などにより、模倣品・海賊版による知的財産権の侵害が増大する中で、日本の提唱に端を発した、知的財産権の執行に関するより効果的な枠組みであるACTA（偽造品の取引の防止に関する協定（仮称））の発効に向けた動きが進められている。

このように、知財戦略をめぐる世界は大きく動いている。知財システムを支えるのはいうまでもなく人であり、知財人財の充実なくしてはいかに制度を整備しよう

ともそれを生かすことはできない。時代の流れに沿った知財人財の育成が急務である。

（「知的財産人材育成総合戦略」の経緯）

知的財産戦略本部は、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、知的財産に関わる人財の育成の重要性を強調し、そのための具体的施策を講じてきた。2006年1月、知財人財の育成に係る施策を更に具体的に発展させるために、知的創造サイクル専門調査会での検討を経て「知的財産人材育成総合戦略」（以下「総合戦略」という。）を取りまとめ、知財人財の育成のために国として目指すべき方向性を示した。

2006年の「総合戦略」は、知財活動の国際化に対応する知財人財の育成に端緒を開き、知的財産専門人財の量を倍増し、質を高度化することを目標に掲げた。例えば、特許庁審査官は技術に関する深い知見を有する任期付審査官の採用を含めて2005年の約1,400人から2010年時点で約1,700人に増加した。また弁理士は2005年の約6,500人から2012年1月時点で約9,100人に増加するとともに継続研修の充実を図った。

2006年の「総合戦略」の検討の背景にあった問題意識は、主として、知的財産の創造に始まり、保護・権利化、活用に至る知的創造サイクルを回していくことができる人財をどのようにして育成、確保するかというものであった。つまり、2006年の「総合戦略」は、技術の創造を出発点とした、いわば「技術起点型サイクルモデル」を基本とし、知財の保護・権利化を主軸とするものであった。

2. グローバル・ネットワーク時代における知財人財

(グローバル・ネットワーク時代における知財人財の在り方)

世界はダイナミックに変化し、ボーダーレス化が本格的に進んだ。世界が国境を越えてシームレスにつながるグローバル・ネットワーク時代が到来して、従来以上のスピードでイノベーションの実現が求められるとともに、イノベーションがグローバルにオープン化の度合いを増してきた。

このような変化に伴って、知財マネジメントの在り方も大きく進化し、従来のような研究開発成果の事後的な権利化にとどまらず、戦略的な国際標準化へ先行的な取組を始め、テクノロジー・デザイン・ブランドの複合的な保護、ライセンスを前提とした知財の権利化、さらに敢えて権利化を行わないノウハウ秘匿までも含めた、より高度で総合的・戦略的な知財マネジメントが求められるようになってきている。

国際競争力の強化

技術起点型サイクルモデル



知財の保護・権利化を主軸

事業起点型サイクルモデル



事業戦略・イノベーション戦略を主軸

グローバル・ネットワーク時代にあっては、2006年の「総合戦略」が依拠していた「技術起点型サイクルモデル」を踏まえながらも、同時に、知財の創造、保護・権利化、活用の流れとは逆回りに、事業戦略を出発点として、そのような戦略の実行を可能とする製品やサービスの設計、知財群を巧みに使いこなす知財マネジメントによる競争力のデザイン、更にそうした知財資源の調達（自ら知財を創造するのか、他社からライセンスを受けるかなど）、という3つの段階から構成される「事業起点型サイクルモデル」にも基づく戦略を併用することが肝要である。そして、

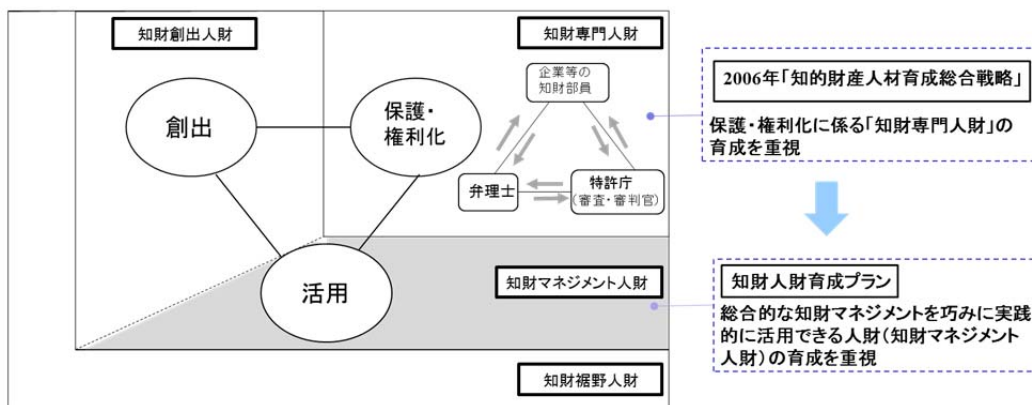
事業戦略・イノベーション戦略を主軸とし、グローバル市場を重視した新たな事業コンセプトを導入して、この新たなコンセプトに重点化していくための知財マネジメントを行えることが不可欠である。

ただし、現実には、「技術起点型サイクルモデル」と「事業起点型サイクルモデル」とがビジネス戦略上適宜使い分けられたり、「技術起点型サイクルモデル」と「事業起点型サイクルモデル」の各段階が相互に関係しながら組み合わせあって進むモデルとなるものと考えられる。

(知財マネジメント人財へのニーズの高まり)

2006年の「総合戦略」では、知財人財は、知財に関する専門性の程度によって、「知財専門人財」「知財創出・マネジメント人財」「裾野人財」に分類され、特に知的財産としての保護・権利化に係る「知財専門人財」の育成に重点が置かれてきた。

しかし、グローバル・ネットワーク時代にあっては、「技術起点型サイクルモデル」を踏まえながらも、「事業起点型サイクルモデル」を併用・重点化する必要がある、両モデルの使い分けや組合せなどを適切かつ先行的に行う総合的な知財マネジメントを巧みに実践的に活用できる人財（「知財マネジメント人財」）の育成・確保が急務となっている。

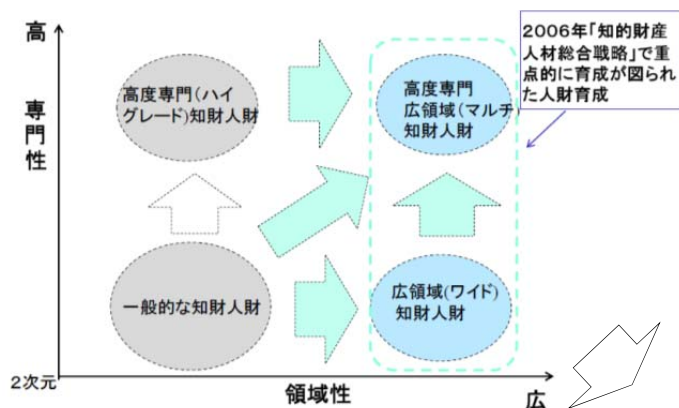


(グローバル・ネットワーク時代に求められる知財人財の育成の方向性)

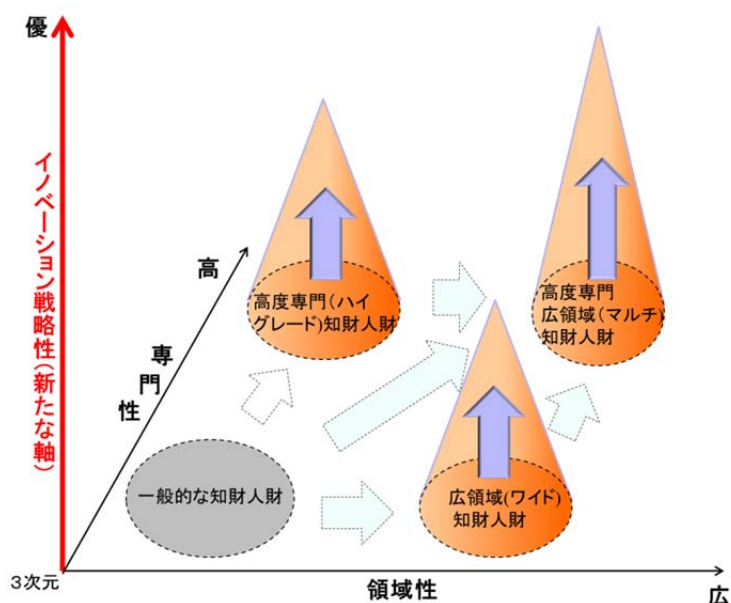
知財マネジメントが変容した現下の状況において求められる知財人財は、従前の主として国内の知的財産権の取得・維持・管理に直接的に関わる「知財専門人財」とどまらず、イノベーション戦略に基づきグローバルにイノベーションを創成し、国際競争力の強化に資するような形で、事業戦略に巧みに適切かつ先行的・実践的に知財を活用できる「知財マネジメント人財」にまで広がりを見せている。

すなわち、本プランにおいては、従来の「知財専門人財」の育成のみにとどまらず、「知財マネジメント人財」の育成を大きく打ち出すものである。

「知的財産人材育成総合戦略」における知財人財の育成概念図

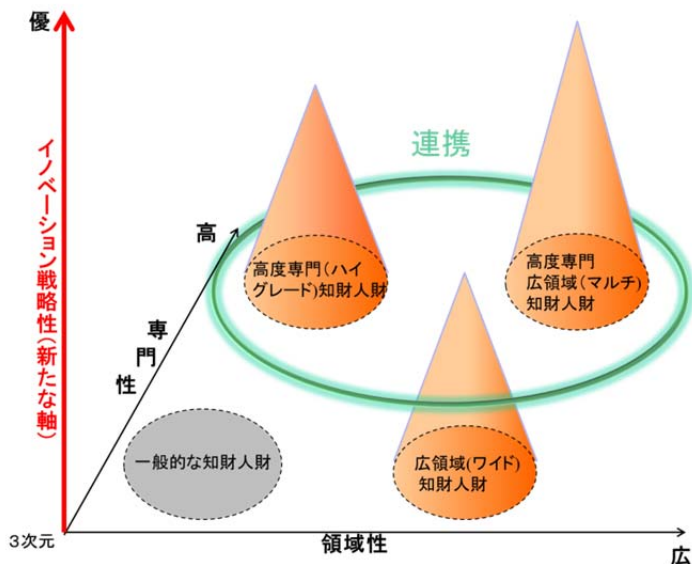


知財人財育成プランにおけるイノベーション戦略性を備えた知財人財の育成概念図



2006年の「総合戦略」では、専門性をより高めた高度専門（ハイグレード）人材の育成を行う第1の軸と、専門の領域性を広げ、知財以外の分野にも通じた広領域（ワイド）知財人材の育成に取り組む第2の軸からなる2次元的な知財人材育成概念を打ち出した。

しかし、本格的にボーダーレス化が進行し世界が国境を超えてシームレスにつながるグローバル・ネットワーク時代においては、より高度で総合的・戦略的なイノベーションが求められる。そこにおいては、巧みな知財マネジメントが不可欠であり、「イノベーション戦略性」を新たな軸とした人材育成の概念を整理し、これに基づいた3次元的な人材育成に取り組むべきである。



実際の人材育成にあつては、広い領域性と高い専門性を有しながら、さらに優れたイノベーション戦略性を有する知財人材（優れたイノベーション戦略性を有する「高度専門広領域（マルチ）知財人材」）を育てることも視野に入れつつ、イノベーション戦略性を有する、高度専門（ハイグレード）知財人材及び広領域（ワイド）知財人材の育成に注力する。そして、この両者の連携を図ることにより、「技術起点型サイクルモデル」と「事業起点型サイクルモデル」の両者を巧みに使いこなす人材の育成を加速的に行うことが必要である。また、これらの人材をチームとして活用することも重要である。

(多様な知財人財の加速的育成の必要性)

グローバル・ネットワーク時代にあつては、「技術起点型サイクルモデル」を踏まえながらも、「事業起点型サイクルモデル」を併用・重点化していくことが肝要である。そして、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「事業起点型サイクルモデル」と「技術起点型サイクルモデル」とを使い分けたり、両者の各段階を相互に関連させながら進めるモデルなどを使える人財を育成すべきである。

したがって、グローバル市場を重視したイノベーション戦略に基づく知財マネジメント人財の育成・確保を主眼とした「知財人財育成プラン」と知財専門人財の育成・確保を主眼とした2006年の「総合戦略」とが、相互補完的に実施され、我が国の知財人財の加速的育成を進めることによって、国際競争力の向上を目指すものである。

「知財人財育成プラン」は、グローバル市場を重視した「事業起点型サイクルモデル」を支える知財人財の育成・確保を主眼として、今後5年間さらに10年間を見越して、中長期的に国として取り組むべき方向性を示すとともに、まずはその方向性に向けて今後1-2年程度に取り組むべき施策を示している。情勢変化の激しい現代においては、知財人財育成プランの内容については結果を検証するとともに適時に必要な見直しを加えることが必要である。

第2章 知財人財育成・確保の現状と課題

企業における知財人財、知財専門人財（弁理士・弁護士）、行政・司法機関における知財人財（特許庁審査官・審判官、知財取締職員（税関、警察）、裁判官）、研究機関・産学連携機関における知財人財、教育機関における知財人財という各セクターの知財人財の現状と課題（各セクターにおける求められる人財像）、海外における知財教育の現状について、特許庁における調査研究¹を踏まえつつ、把握することとした。

我が国企業の知財担当者は量的には2005年から2009年までほぼ同水準を維持しているものの、今後、事業戦略や研究開発戦略と一体化した国際標準化戦略を含む知財戦略を理解し、これらの戦略の立案・遂行に積極的に関与する姿勢と能力を併せ持った人財が求められる。

弁理士は、2005年の約6,500人から2012年1月時点で約9,100人に増加したが、今後、グローバル化への対応や企業に対する知財コンサルタント機能が期待されている。

特許審査官は、任期付審査官490名を加え1,700人程度に増加したが、将来的な英語による審査も念頭に、グローバル化への対応を急ぐ必要がある。

その他の各セクターにおいても、量的にはある程度の知財人財の整備が進んでいるものの、グローバル化、事業起点型サイクルを支える観点からの人財育成・確保への取組が必要である。

米国や欧州でも、ビジネス戦略と知財戦略との統合が課題となっているが、例えば、米国ハーバード大学において、事業戦略と知財戦略の一体的推進に向け、ロースクール及びビジネススクールが連携した企業経営層向けのプログラムが設けられるなど精力的な取組が始められている。また、米国特許商標庁の国際知財研修院において、外国政府関係者を中心に米国内の中小企業にも知財教育を行っている。

1. 我が国企業における知財人財

（1）現状

企業の知財担当者数は2005年から2009年までほぼ同水準を維持している。

ヒアリングによれば、これまで我が国企業の多くは特許権の質よりも特許権の数にこだわる傾向にあるといわれている。また、我が国企業は知的財産権侵害の事実を知っても、訴訟を極力避ける傾向にあるため、その傾向を海外企業が知れば交渉・契約では足元をみられ、将来を見据えた事業戦略を描いてもその遂行はおぼつ

¹ 特許庁平成23年度産業財産権制度問題調査「新たな知的財産システムに対応した人材育成のあり方に関する調査研究」

かないとの指摘がある。そして、現在我が国企業が事業で負けている要因の一つとして、将来を見据えてビジネスモデルを構築する構想力が十分でないことのほか、知的財産権の排他権としての側面を十分活用していない点や、訴訟で勝てる知的財産権を取得できていない点、グローバルな場での戦いに対する経験が不足する点などに起因する交渉力不足によるところも大きいといわれている。

企業内の各部門毎に以下のような指摘がある。経営層は、知的財産権の特質をとらえ、事業戦略を踏まえた知財マネジメントを行うことが重要であるが、そのような知財マネジメントの重要性を経営層が認識していないことが多く、また経営層にそのような認識を持たせる取組が企業に少ない。一方、経営層が自社技術を見極め得意技術を事業展開の中核に据えるという意識を高く持つとともに、知財マネジメントが大切であるという認識を全社的に浸透させている企業においては、事業戦略の一部として知財戦略が有効に取り込まれている。

知財部門については、自社の事業戦略や研究開発動向の把握が不十分であり、権利を取得することに重点を置き、事業戦略と整合性のとれた権利化については不十分である。また知財部門は事業戦略の強みを増し弱みを補強する部門であるという認識や事業部門のブレーンを目指すべきであるという認識に乏しい。

事業部門については、事業展開を実施または予定している国・地域に関し、その国・地域の文化的背景、パートナーとなる企業の考え方や自社の強み・弱みを理解した上での事業展開が十分行われていない、担当する事業の発展を主に考えており自社の目指す方向や自社全体の強み・弱みを把握して新しい事業をつくりだしていくとする姿勢に乏しい、知的財産に関する認識が低く知財部門との連携が不十分であるといわれる。研究開発部門については、自社の将来の事業展開を見据えた研究開発テーマの設定が行われておらず、事業部門と時間感覚が異なり競争の激化に対応できていない。

特に中小企業は、我が国の企業数で 99.7% という圧倒的な数であることから、知財に対する取組の格差は大企業に比して大きく一律に概観することは困難であるが、既に知財を戦略的に活用して、グローバルに高い製品のシェアを確保したり、オンリーワンの地位を築き上げることに成功している中小企業も存在する。しかし、中小企業は概して、大規模な知財部門はもとより知財専任の担当者を確保することも困難な状況にある。

(2) 今後求められる知財人財像

我が国企業の競争力強化のためには、事業戦略や研究開発戦略と一体化した国際標準化戦略を含む知的財産戦略を理解し、これらの戦略の立案・遂行に積極的に寄

与する姿勢と能力を併せ持ち、様々なステークホルダーと連携できる人財が求められる。

経営層としては、従来の事業モデルに加え、新たな事業モデルに対応する知財戦略の重要性を理解し、自社の事業戦略に資する知財戦略策定を指示、判断できる人財、自社の事業戦略における知財戦略の重要性を全社に浸透させることのできる人財が必要である。

知財部門においては、自社の事業戦略や研究開発動向を十分把握し、単に国内での権利の取得を目的とするのではなく、海外での権利取得も含め、自社の事業戦略と整合性のとれた知的財産の権利化ができる人財、自社の事業戦略の強みや弱みを知財の面から調査分析し、その分析結果に基づく新たな提案を、経営層を含めた他部門へ提示できる人財、さらには、自社の事業全体を把握した上で、保有している知的資産の価値をライセンスにより最大化できる人財が求められる。

事業部門においては、中長期的視野、グローバルな視野を有するとともに、自社の強み・弱みを理解した上での事業展開を考えることができる人財、担当する事業の発展のみでなく、自社の目指す方向や自社全体の事業戦略を把握し、新しい事業を立案・創設できる人財が求められる。また、知的財産の基礎知識を身につけ、知財部門との連携をとれる人財も重要である。

研究開発部門においては、自社の将来の事業展開を見据えるとともに、海外のベンチャー企業や大学を含めた競争相手の状況を把握し、一定期間での成果イメージを明確にした上で研究開発を遂行できる人財が必要とされる。

中小企業においては、経営層が知財の戦略的な活用について認識を深めることが重要である。また専任者を設けるか兼任者とするかはともかく、社内に知財マネジメントの担当者の育成・確保を目指すことが必要である。特に、ワンストップでの支援を図る知的財産総合支援窓口を含めた中小企業向け支援策などの外部リソースの活用、弁理士を始めとした外部専門家の活用の観点が重要である。社内における人財の育成・確保に当たっては、例えば、知的財産管理技能検定の活用が有用であろう。さらに、大企業のOB、中小企業と関係の深い金融機関、税理士・中小企業診断士などが中小企業向けの知財マネジメントへの理解を深化させ、中小企業にアドバイスできることが期待される。

2. 知財専門人財（弁理士・弁護士）

（1）現状

弁理士は2005年の約6,500人から2012年1月時点で約9,100人に増加した。この間、2007年の弁理士法改正により弁理士登録前の実務修習制度（約3か月、72

時間)と弁理士登録後の継続研修制度(5年ごとに70時間以上)が導入された。また、「米国特許制度の最近の動向と戦略的実践」、「弁理士による知財経営コンサルティング」といったグローバル・ネットワーク化や知財マネジメントに関連した研修も実施されている。

弁理士登録をしている弁護士は、2005年には約340人であり、2010年時点では約370人である。また、弁護士知財ネット、エンターテイメント・ロイヤーズ・ネットワークを始めとして、知的財産に強い弁護士を育成するための環境整備が進められている。

海外とのネットワークを有する弁護士事務所においては、そのネットワークを利用して、各国における種々のパターンの担当案件について互いに情報共有すること、知財戦略を含めた最近の事業モデルや各国制度の状況を把握すること、OJTの実施により、権利取得から契約、交渉に係るノウハウの習得に努めているところもある。

(2) 今後求められる知財人財像

大企業が企業外部の弁理士・弁護士を活用する場合、そうした外部専門家が事業戦略・知財戦略に関する知識を持っていることが前提になる。その上で、弁理士においては、各国の状況に応じた出願・権利化という業務に関する高い技能を有する人財であるとともに、企業の戦略に適した権利化、それも単に権利を取るというのではなく訴訟で勝てる権利を取得することができる人財が、また弁護士においては、交渉・契約といった業務に関し高度な技能を有する人財が求められる。

また、大企業における社内の弁理士・弁護士には、事業戦略・知財戦略の立案・遂行に寄与することのできる人財が望まれている。ただし、企業外部の弁理士・弁護士であっても、知的財産部門や社内の弁理士・弁護士の有していない新たな事業戦略や知財戦略の考え方、企業の進出予定国・地域におけるタイムリーな情報を有し、さらには新規事業への参入の際に考慮すべきリスクを提示できる人財である場合には、事業戦略・知財戦略の立案・遂行までを期待して活用されている。

中小企業に対しては、事業の方向性、知的財産の活用を含めたビジネス全体に対する総合的な支援ができる人財が求められる。

3. 行政・司法機関における知財人財

○特許庁審査官・審判官

(1) 現状

最先端の技術に関する特許審査は、年々高度化・複雑化してきている。特許審査

官・審判官は、このような特許出願を迅速にかつ的確に審査を行うことが期待されている。このような中、特許庁は、審査請求期間を7年から3年に短縮したことにより生じた、審査請求件数の一時的な増大による、審査順番待ち期間の長期化に対応し、2013年の審査順番待ち期間を世界最高水準の11か月とする政府目標を達成するため、企業経験や技術に関する実務的知見を有する任期付審査官490名を確保した。これにより、任期付審査官を含めた特許審査官数は、2011年で約1,700人となっている。こうした審査官の増加や先行技術調査における民間活力の活用などにより、2008年度以降特許出願の審査順番待ち期間は減少傾向に転じており、上記政府目標の達成に向け着実に進んでいる。また、審判官はこの間約400人程度の一定数で推移している。

一方、諸外国の特許庁の審査体制と比較すると、米国は、約6,100人、欧州は、約4,000人であり、また、中国は、約4,100人と近年審査体制の強化を図っている。

さらに、米国、欧州の特許庁においては、審査の質向上のための品質管理体制の強化も図っている。

(2) 今後求められる知財人材像

企業のグローバル化が進む中、我が国企業の出願動向はこれまでの国内型から国際型へとシフトが進んでいる。企業が国際競争力をもって海外市場で安心して活動していくためには、安定した権利を必要なタイミングで取得することが求められる。ただし、特許性の判断が他の特許庁とバランスを欠いて厳しく、必要以上に限定的な権利とすることは、企業の海外展開をかえって阻害する要因となるとの指摘もあるため、単に安定した権利ではなく、権利範囲が適切で世界で通用する安定した権利、すなわち、国際的に通用する安定した権利（強い権利）が真に求められている。

これまでの技術起点型のイノベーションモデルから事業を起点としたモデルへと移りつつあるとともに、新たな近年の技術開発や技術の革新的な進歩に伴い、技術の複合化が進んできており、これらに対して適切な権利設定をすることが求められる。また、特許のみならず意匠・商標を含め知的財産権が複合的に活用されるようになってきた。このような、新たな時代に則した新たなニーズに対応した権利の設定に向けて、審査官・審判官の外国語能力の強化、最新の技術を含めた的確な技術動向の把握、技術対応幅の拡大、法的素養の向上が求められる。

さらに、知財における世界のリーディングオフィスであり続けるためには、欧米特許庁に比して遜色のない審査の品質管理体制の整備や国際的な制度・運用・分類調和への一層の取組が求められることから、その取組に対応できる能力を有する審査官が不可欠である。

加えて、特許審査官を始めとする特許庁職員は、保有する技術的知見や知財制度の知識を我が国全体の知財活動に役立てることや、より一層ユーザーニーズに対応した特許行政を実施する能力を有する人財であることが求められていることから、特許庁職員の庁外での活用の拡充や官民交流の促進が望まれる。

○知財取締職員・裁判官

(1) 現状

我が国に流入する模倣品・海賊版を水際で取り締まる税関には、知的財産権を侵害するおそれのある貨物について、権利者からの輸出・輸入差止め申立ての審査や認定手続を行うため、知的財産調査官及び知的財産担当官を始めとした職員が配備されている。輸入差止件数は2007年以降毎年2万件を超えている。

税関職員の人財育成については、税関職員を大学院に派遣し知的財産法を学ばせるほか、税関研修所において、税関職員に対し、高度の専門知識と技能、応用能力を修得させるための専門研修などを実施している。

警察庁では2005年に生活安全局内に知的財産権保護対策官を新設し、模倣品・海賊版の取締り業務を中心に知的財産権侵害品の取締りを推進している。

知的財産高等裁判所、東京地方裁判所知的財産権部、大阪地方裁判所知的財産権部には、それぞれ知的財産権に関する訴訟などを専門的に担当する裁判官が配置され、それぞれの裁判所の平均審理期間は、約8か月、約13か月、約13か月となっている。

(2) 今後求められる知財人財像

知財取締職員については、引き続き模倣品・海賊版を確実に取り締まるため、真贋鑑定のためのより高度な技術・知識を有する人財が求められる。

裁判官については、今後も、知的財産・技術に関する研修などの充実が期待される。また、技術の急速な進化や複合化に対応するための知見が必要になってきている中で、必要な専門的知識の対応に向け、専門委員や裁判所調査官の活用によるサポートシステムの強化が一層期待される。

○各分野の産業に関する政府職員

(1) 現状

各分野の産業に関する政府職員を主な対象として、特許庁、(独)工業所有権情報・研修館による知的財産権に関する研修が行われるとともに、2010年から2度にわたり国際標準化セミナーが開催され、国際標準化戦略も含めた知的財産戦略

についての研修が実施されている。

(2) 今後求められる知財人財像

総合的な知財マネジメントという観点も含め、知的財産戦略に関する見識を踏まえて、担当する行政分野の政策を展開できる人財が求められる。

4. 研究機関・産学連携機関における知財人財

(1) 現状

公的研究機関・大学の産学官連携本部やTLOにおいて知的財産活動に従事している者の数は、2005年の約1,500人から2009時点で約2,200人に増加している。また、大学と民間企業との共同研究の実績は2005年の約11,000件から2010年の約16,000件に増加しており、特許権実施に係る件数は2005年の約1,100件から2010年の約5,000件に増加している。

(2) 今後求められる知財人財像

大学やTLOにおいて知的財産活動に従事する人財に対して、コミュニケーション能力、営業的なマインド、研究マネジメント能力、研究者と真摯に向き合い議論できる能力など幅広い能力が引き続き求められるが、今後、特に、大学の技術シーズを起点とした「技術起点型サイクルモデル」と企業の事業視点に立った「事業起点型サイクルモデル」を複合的に実践し、知財のグローバルなマーケティングができる人財の育成・確保が必要である。

5. 教育機関における知財人財

○知財専門職大学院・MBA・MOT・法科大学院

(1) 現状

知財専門職大学院、MBA、MOTは2011年4月現在35専攻開設されており、このうち2006年度以降に開設されたものは14専攻ある。また、2011年6月には、知的財産に関する教育・研究に従事する専門職大学院および大学院専攻が相互に緊密に協力し、関係機関との協調を図ることによって、知的財産に関する教育研究の水準の向上に貢献することを目的として、知的財産教育研究・専門職大学院協議会が設立された。ここでは、高度な知的財産専門教育を実現するための研究協力の推進や知的財産高度専門人財育成のためのカリキュラムの共同作成・単位互換を実現することとされている。ヒアリングによれば、以下の点が指摘されている。現在、座学やケース・スタディによる研修が実施されているが、座学による研修は十分な

効果を得られない。ケース・スタディによる研修でも、事案が抽象化されているとともに、過去の事案であり結果が判明しているため詳細な議論ができず、十分な効果が得られていない。また、OJTによる研修が最適であるが、OJTを研修プログラムとして組み立てることは困難である。そもそも事業戦略・知財戦略を十分教えることができる人財がほとんどいない。他方、各企業の知的財産担当者が集まる場において、正に現在問題となっている事案について生の情報に基づく議論がされることもあり、そうした議論は非常に役に立つと評価されている。

法科大学院は2004年に74校設立され、そのすべてにおいて、知財教育課程が置かれている。新司法試験において、選択科目として知財が取り込まれており、合格者のうち知財を選択する割合は14%（選択科目中第3位、2010年）と決して低くない。

（2）今後求められる知財人材像

知財専門職大学院、MBA、MOTでは、効果的、具体的な事業戦略・知財戦略に関する事案の研究、および事案の研修手法の検討を図りつつ、事業戦略・知財戦略を教えることのできる人財の育成が必要である。また、ビジネスマインドを有する法曹人材の育成も必要である。

○大学・高等専門学校

（1）現状

アンケートによれば、大学・高等専門学校において、「過去5年間で知的財産教育の内容に顕著な変化があった」との回答は1割強にとどまる。なお、理工系学部・学科に限ってみれば、「過去5年間で知的財産教育の内容に顕著な又は多少変化があった」との回答が4割を超える。

他方、「過去5年間で知的財産教育の内容に全く又はほとんど変化がない」との回答が6割強であり、特に、回答した法学系・デザイン系学部・学科の回答全てが、「過去5年間で知的財産教育の内容に全く又はほとんど変化がない」としている。さらに、経営系学部・学科についても、「過去5年間で知的財産教育の内容に全く又はほとんど変化がない」との回答が8割を超える。

知財教育に関する外部講師の活用状況としては、既に企業の知財活動経験者や弁理士を講師として活用している学部・学科が4割を超えている。また、弁護士を講師として活用している学部・学科は1割程度である。

（2）今後求められる知財人材像

企業は、学生には知財マネジメントを含むビジネス活動への準備として、知的財産の基礎知識をしっかりと身につけた人財であることが求めている。

知的財産への関心や基礎知識を有する学生を育成するため、大学・高等専門学校において、知的財産に関し具体的経験を有する者が必要である。アンケートによれば、知財教育に関する外部講師の活用ニーズについて、既に企業の知財活動経験者や弁理士を講師として活用している4割の学部・学科に加え、さらに約3割の学部・学科において今後企業の知財活動経験者や弁理士を講師として活用したいとしている。また、約4割の学部・学科において今後弁護士を講師として活用したいとしている。

○小中高等学校

(1) 現状

2011年度以降順次新学習指導要領が実施されることを踏まえ、また、これまでの文部科学省、特許庁、日本弁理士会、(独)工業所有権情報・研修館の取組により、小中高等学校の教員の、児童・生徒の独創的な考え方や創造力、他人のアイデアを尊重する心を伸ばすための知財教育に対する関心は以前に比べれば高くなってきている。

一方、都道府県・政令指定都市教育委員会の3割近くにおいて知的財産教育に関する研修が全く行われていないという現状や、教員が知的財産教育に割く時間が少ないという問題意識を抱えているという現状がある。

(2) 今後求められる知財人財像

生徒には、独創的な考え方や創造力が育まれるとともに、知的財産マインドや知的財産に関する基本的な理解ができる人財が求められていることから、小中高等学校の教員からは、主に、知的財産を扱った教材を授業で活用する方法を修得したい、教育委員会などが実施する知的財産教育に関する研修に参加したい、外部講師を活用した授業を行いたいといった希望が多い。

6. 海外における知財教育の現状

米国でも欧州でも、ビジネス戦略と知財戦略との統合が課題となっている。例えば、米国ハーバード大学において、事業戦略と知財戦略の一体的推進が重要であるとの認識の下で、ロースクール及びビジネススクールが連携して企業経営層向けのプログラムの提供に精力的に取り組むとともに、更なる世界展開の動きをみせている。ビジネススクールでは、大半のクラスで知財の問題を扱っている。またロースクールにも、専門家と

して訴訟に関与することなどを通して事業に関与し、講義にビジネスの要素を採り入れ、企業へのコンサルティングを行う教授が存在している。米国マサチューセッツ工科大学のビジネススクールでも、知財マネジメントができる人財を念頭においた教育が実践されている。

また、米国特許商標庁（USPTO）の国際知財研修院（Global Intellectual Property Academy; GIPA）では、海外の政府関係者を中心にしながらも、さらに国内の中小企業や政府関係者に知財教育を行っている。GIPAにおいても、数年前から知財マネジメントの重要性を認識し始めており、特許のみならず著作権、商標、意匠、ノウハウなど活用する多次元的な知財戦略を重視している。

第3章 知財をめぐる将来の姿と知財人財育成の関わり

今後、我が国が国際競争力を高め、またグローバルに知財システムの構築をリードしていくためには、まず将来の状況を踏まえて、中長期的な人財育成の取組に向けてスタートを切ることが喫緊の課題である。そこで、10年後に想起されるのは、例えば、以下のような状況である。

(知財をめぐる10年後の状況)

○ 企業におけるグローバル展開の加速

企業の製造・調達拠点や販売拠点の海外進出に伴い、知財部門のグローバル展開が加速する。グローバルマーケットの形成に伴い、知財マネジメントはグローバルビジネスを前提とし、知財機能は、多拠点分散・協調型に移行する動きが顕著になる。知財人財は、国内のみならず海外においても育成・確保が図られる。

○ 事業部門と知財部門の融合化の促進

企業において、ビジネスモデルの企画・立案に熟知した事業系人財と知財マネジメントを熟知した知財系人財とが、インタラクティブに活躍し、融合化した人財が育成される。

○ 産業界と大学院を始めとした教育・研修機関との間での活発な人財流動

グローバル経営環境・事業環境の急速な変化に対応するため、産業界は、最新の知財マネジメント戦略の習得を目的として、大学院を始めとした教育・研修機関へ人財を積極的に派遣し、派遣後の各企業におけるキャリアパスも明確になる。また、教育・研修機関から産業界への人財派遣も活性化され、特に、知財の活用という側面で両者間での人財の流動が顕著である。

○ 中小企業を含むあらゆる企業が時代に応じた知財戦略を策定・実行

中小企業を含むあらゆる企業において、経営層が知財戦略を理解し、弁理士を始めとした外部人財を有効に利用して、知財の活用という側面を十分に念頭においた知的財産戦略を策定・実行する。あらゆる中小企業が兼任者であっても知財担当者を有する。知財戦略を生かしグローバルに展開し成功する中小企業が一層増加する。

○ 英語によるグローバル特許出願

国際制度調和や企業活動のグローバル化が一層進展し、企業は英語によりグローバ

ル特許出願を申請する。企業、弁理士・弁護士事務所では明細書の作成、権利化に向けた特許庁に対する手続を、また、特許庁ではこれら特許出願の審査を、それぞれ、英語で実行する。

○ グローバル事業戦略に企業コンサルタントとして弁理士・弁護士が活躍

弁理士・弁護士が特に知財の活用という側面からのコンサルテーションを積極的に展開する。中小企業を始めとする企業から寄せられる、事業戦略に関連したコンサルティングの要望とマッチし、弁理士・弁護士が企業コンサルタントとして定着する。

(知財人財育成の在り方)

人財の育成は一朝一夕に行えるものではなく、育成された人財が実際に活躍できるようになるまでには相当の期間を必要とする。知財に関する人財もその例外ではない。グローバル・ネットワーク時代を迎え、知財戦略をめぐっても世界が大きく動いている中で知財に関わる人財育成に取り組んでいくには、上述の10年後に想定される将来像をしっかりと見据えた上で、5年程度先の状況にも目を向けた中長期的視点での戦略を策定し、着実に実施することが重要である。

例えば、中小企業を含むあらゆる企業が時代に応じた知財戦略を策定・実行していくためには、企業が知財戦略を策定・実行できる人財を育成・確保し、弁理士・弁護士が知財活用のコンサルティング能力を向上することが必要であるだけでなく、直ちに、最新の知財マネジメント戦略の研究拠点の整備に取り組むとともに、5年を目途に世界最高水準のものとしていくことを目指す必要がある。また英語によるグローバル特許出願に対応していくためには、直ちに、企業、弁理士事務所、特許庁において英語での実務に対応できる能力を備えた人財の育成・確保に取り組むとともに、5年を目途に所要の環境整備に取り組んでいく必要がある。

第4章 知財人財育成策

(総論) 基本的考え方

知財マネジメントが変容した現下の状況において求められる知財人財は、従前の主として国内の知的財産権の取得・維持・管理に直接的に関わるような知財人財にとどまらず、イノベーション戦略に基づきグローバルにイノベーションを創成し、国際競争力の強化に資するような形で知財の活用ができる知財人財にまで広がりをみせている。

そのため、これまで取り組まれてきた知財人財の専門性をより高めた高度専門（ハイグレード）人財の育成を行う第1の軸、知財人財の領域性を広げ、知財以外の分野にも通じた広領域（ワイド）知財人財の育成に取り組む第2の軸に、イノベーション戦略に基づきグローバルにイノベーションを創成し、国際競争力の強化に資するための「イノベーション戦略性」を新たな第3の軸として加えて、3次元的に人財育成に取り組むことが肝要であり、「知財人財育成プラン」の知財人財育成策を、2006年の「総合戦略」の所要の施策と相互補完的に実施し、我が国の知財人財の育成を通じて国際競争力の向上を目指すものである。

10年先、更にその先の世界を見据え、優れたイノベーション戦略性を有し事業戦略と知財マネジメントを連動させ国際競争力の強化に資する軍師的知財人財の育成・確保を目指すことが必要である。一方で、我が国の産業を下支える中小企業や将来の我が国を担う児童・生徒・学生に対する知財教育を充実させて知財人財の裾野の一層の拡大を図ることも重要である。優れたイノベーション戦略性を有する軍師的知財人財も、そこに達する前段階の知財人財の存在なくして育成を図ることは不可能である。そのため知財人財の裾野の拡大に取り組むことは、我が国の知財レベルの底上げという意味にとどまらず、事業起点型サイクルを支える知財人財の育成・確保の基盤となるグローバル・ネットワーク時代の知財人財の育成の取組として一体的に理解されるべきものである。

知財マネジメント人財の育成・確保にあっては、イノベーションを創成し事業戦略・イノベーション戦略を主軸として大学院や研修機関の機能を強化し「事業戦略的な知財マネジメント人財を養成するための場」を形成することが不可欠である。例えば、米国ハーバード大学において、事業戦略と知財戦略の一体的推進が重要であ

るとの認識の下で、ロースクール及びビジネススクールが連携して企業経営層向けのプログラムの提供に精力的に取り組み、更なる世界展開を模索する動きをみせており、このような取組を参考にすべきである。

そして、このような人財を育成するためには、単なる知識の詰め込み型研修ではなく、実務経験を積むことが重要であり、その中で十分な能力を発揮した人財を選抜していくことが重要である。例えば、米国では、特許庁と民間との間で人財交流が活発である。今後、我が国においても、人財育成の観点から、各セクター間でのダイナミックな人財の流動が必要である。

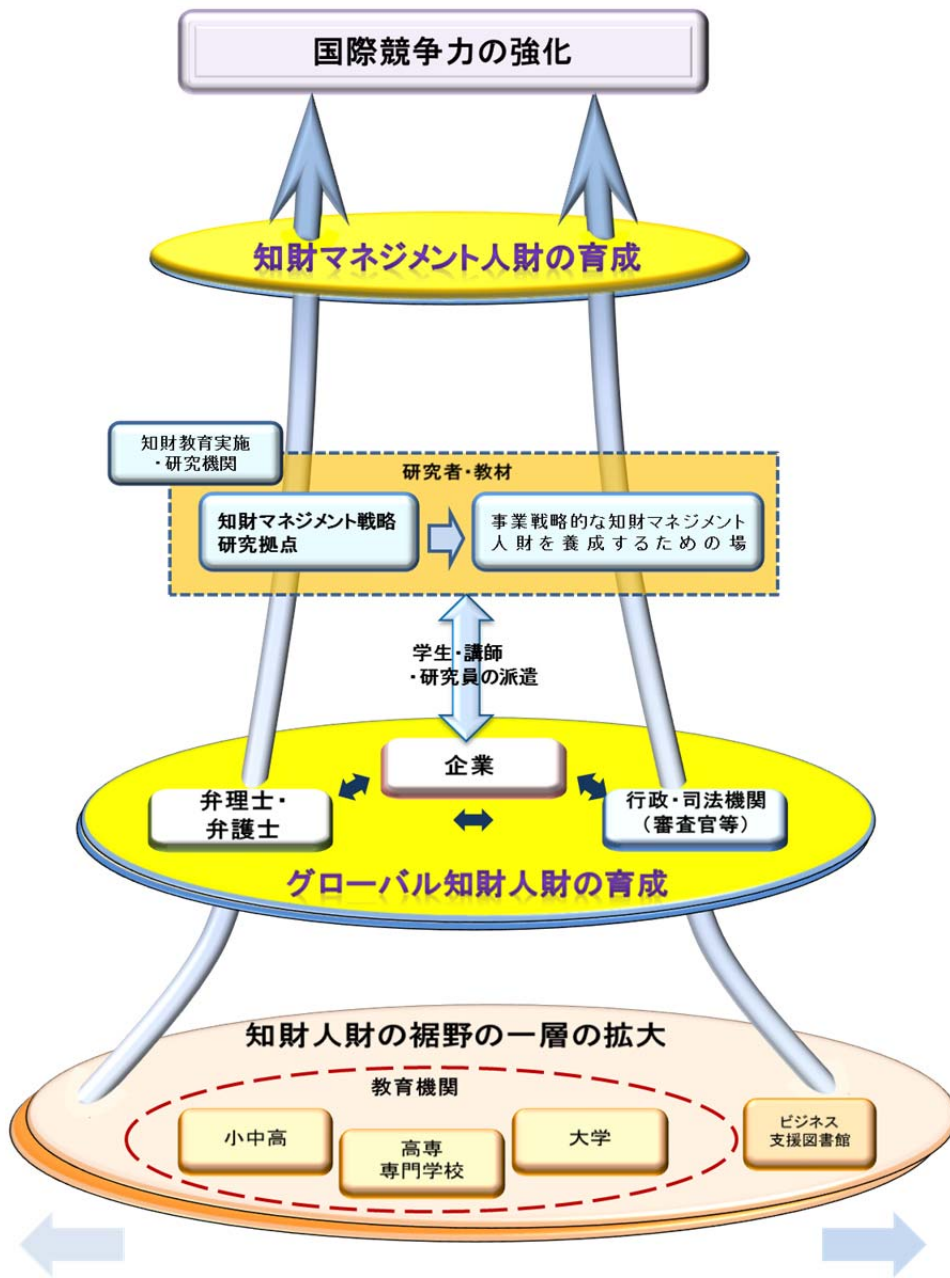
また、グローバルな経営環境・事業環境が急速に変化する中で、国内外の最新の事業戦略及び知財関連情報を蓄積・分析し、事業戦略に資する最先端の知財マネジメント戦略の研究拠点を整備し、その研究成果を我が国企業の事業戦略に生かせるようにするとともに、人財育成の観点からは「事業戦略的な知財マネジメント人財を養成するための場」に対する教育者の育成及び教材の開発に貢献することが期待される。

そして、「事業戦略的な知財マネジメント人財を養成するための場」及び「知財マネジメント戦略の研究拠点」を活用して、企業セクター、弁理士・弁護士を始めとした専門人財セクター及び行政機関セクターが、戦略的な知財人財の育成・確保を図るのみならず、「事業戦略的な知財マネジメント人財を養成するための場」及び「知財マネジメント戦略の研究拠点」に対して、講師、研究プロジェクトリーダーなど指導的立場で関与するなど、多面的に関係性を強化することも重要である。

一方、知財人財の裾野の一層の拡大のためには、学校教育における知財教育の充実が期待される。また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ける知財人財の育成・確保に向けて、検定制度やビジネス支援図書館を活用することが効果的である。

さらに、2006年の「総合戦略」に基づいて「知的財産人材育成推進協議会」が創設され活動を行っているが、グローバル・ネットワーク時代にふさわしい知財人財の育成に向けた新たなシステムづくりが必要である。

知財人財育成プラン実行のイメージ



(各論) 知財人財育成の具体策

《 国際競争力の向上に資する知財人財の育成に向けて 》

1. 知財マネジメント人財の育成

(1) 事業戦略的な知財マネジメント人財を養成するための場の形成

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貢献する優れたイノベーション戦略性を有する知財マネジメント人財の育成・確保に向けた場(ビジネス戦略知財アカデミー(仮称))の整備を進める。

○事業戦略的な知財マネジメント人財養成カリキュラムの提供

海外の講師の招へいも視野に入れた国際競争力の強化に貢献するハイレベルな知財人財の育成・確保に向けたコース(例、グローバルな知財マネジメント・エグゼクティブコース)を設置するよう促す。(文部科学省、経済産業省)

(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拠点(知財マネジメント戦略研究所(仮称))の整備を進める。

○知財マネジメント戦略研究拠点の整備

国内外情報の収集・分析及び人的ネットワークの形成を図りつつ、日本の国際競争力強化の観点から事業戦略に資する知財マネジメントを研究・分析する場の整備を進める。その研究・分析過程を通して、優れた事業戦略性を有する知財人財を養成する。(経済産業省)

○事業戦略的な知財マネジメントの研究・分析結果の利用促進

知財マネジメント戦略研究拠点において研究・分析された情報を、広く共有し各種研修内容に反映させるよう促す。(文部科学省、経済産業省)

(3) 中小・ベンチャー企業における知財人財の育成・確保

グローバル展開や知財マネジメントを駆使した競争力の向上に向けて、一般的に企業内部で知財人財の確保が困難である中小・ベンチャー企業に

において知財人財の育成・確保を図る。

○知財総合支援窓口・ビジネス支援図書館を活用した知財人財育成

知財総合支援窓口における相談対応を通じた知財人財の育成とともに、ビジネス支援図書館を含む各地の公共図書館が、必要に応じて知財総合的支援窓口協力も得つつ、知的財産の活用に資する情報提供や相談を通じて、地域の中小企業における知財人財の育成に貢献することを奨励する。(文部科学省、経済産業省)

○知財人財育成のための検定制度の活用

知的財産管理技能検定において、中小・ベンチャー企業の知的財産管理が可能な人財の育成に留意したものとなるよう試験実施機関における検討を促していく。(厚生労働省)

2. グローバル知財人財の育成

(1) グローバル・ネットワーク時代に対応するための審査体制の構築

グローバル・ネットワーク時代に対応するため、英語による特許審査を含み、我が国企業の技術・デザイン・ブランド戦略に資する審査を始めとした体制の構築を進める。

ア. グローバル・ネットワーク時代に対応する体制の構築

○多言語に対応できる人財の育成

国際的に通用する安定した権利の設定、国際的な制度・運用・分類の調和、アジアを始めとした新興国の知財システム整備、我が国企業の国際展開の支援のため、英語を中心とした多言語に対応できる能力を備えた人財の育成を図る。(経済産業省)

○先進国を含めた海外の知財制度を深く理解する人財の育成

海外の知財情報を収集・分析し、国際的な制度・運用・分類の調和の推進や、企業の海外展開の支援のため、先進国やアジアなど新興国の知的財産法を始めとする経済法、知的財産制度の運用に詳しい人財を育成する。(経済産業省)

○国際議論をリードする人財の育成・配置

我が国に利益となる国際的な制度構築のため、手続面及び実体面での国際的議論をリードする人財を育成・配置する。(経済産業省)

○新興国の知財システムの整備を支援する人財の育成・確保

アジアを始めとした新興国に適切な知財システムの整備を実現するために、新興国の知財制度や機械化状況に詳しい人財を育成・確保する。(経済産業省)

イ. 審査・審判の品質を向上する体制の整備

○審査品質の管理を行う人財の育成・確保

グローバル出願が増加する中、主要国の特許庁は審査の品質の向上とそのため
の品質管理に注力してきており、品質管理のための体制も整備されている。一
方、我が国における審査の品質管理への対応は、十分でなく諸外国に比べ遅れ
ている。今後、日本特許庁においても国際的に通用する安定した権利の設定を
行うために、品質管理体制の強化を図るとともに、国際水準での品質管理を担
う人財の確保、育成を行う。(経済産業省)

○法律的専門性の高い審査官、事務官の育成

国際的に通用する安定した権利設定を行うことができるよう、関係法令や判例
に精通した法律的専門性の高い審査官、事務官を育成する。(経済産業省)

○審理の質を維持・向上するための審判官の法律的専門性の向上

知財紛争解決に密接に関連する当事者系審判において、審理手続も含め審理の
質を維持・向上させるため、口頭審理の一層の充実を促進するとともに、法曹
人財を活用した審判官の研修を拡充し、法律的専門性の向上を図る。(経済産
業省)

○事業起点型の知財戦略に対応した権利取得を支援する特許審査官の育成

日本企業の国際競争力を高めていくためには、企業の核となる事業についてパ
テントポートフォリオの構築を支援し、ユーザーが望む特許網を適時に権利化
していくことが必要である。そのために、法令や技術の知識を有するだけでな
く、ビジネスの視点から強い特許を考えることができる、ビジネスの素養を持
った特許審査官の育成を図る。(経済産業省)

○技術対応幅の広い特許審査官（審判官）の育成

近年の技術開発や技術の革新的な進歩に伴い、技術の複合化が進んできている中、国際的に通用する安定した権利設定をするため、一人の特許審査官（審判官）がカバーする技術範囲をより広げるようにするなど、特許審査官（審判官）の技術知識を更に拡充し、技術対応幅の広い特許審査官（審判官）を育成する。（経済産業省）

○任期付審査官の活用

変化する国際情勢や企業の知財戦略に対応し、日本の国際競争力を高めるため、2014年以降も、庁内外において任期付審査官の知見や能力を最大限活用する。（経済産業省）

(2) グローバル競争時代の企業の事業活動に資する専門家の育成・確保

グローバル競争時代における企業の事業活動に資する弁理士を始めとした専門家の育成・確保を図る。

○グローバル競争時代の企業へのサービスの拡充に向けた弁理士の活動機会の拡大

グローバル化に対応できる弁理士を育成するため、例えば、海外知的財産に関する業務への参画を含め、海外の制度・運用に関する知見を深めるための場の充実を図る。（経済産業省）

中堅・中小・ベンチャー企業の事業活動に貢献できる弁理士を育成するため、例えば、知財総合支援窓口の関連業務への参画を進め、知財マネジメント能力などを含めた幅広い能力向上に向けた場の充実を図る。（経済産業省）

3. 知財人財の裾野の拡充

(1) 知財教育の充実

知財教育を充実し、知財人財の裾野を広げる。

○各分野の産業に係る政府職員に対する知財教育

各分野の産業に係る政府職員を主な対象として、関係府省の協力を得ながら、国際標準化戦略も含めた知的財産戦略についての研修を実施する。（内閣官房）

○教員に対する知財教育研修の充実

都道府県教育委員会などに対し、教員に新学習指導要領に沿った知的財産の取扱い方を適切に修得させるために、教員研修において知的財産に関する内容を扱うよう促す。併せて、教員が知的財産の取扱い方を適切に修得することができるよう、都道府県教育委員会などに対し教員研修への講師派遣を始めとした協力を行う。(文部科学省、経済産業省)

○学校・地域における知財教育の推進

地域の住民や子供たちを対象とした科学技術の教育・普及啓発活動の一環として知的財産を取り扱うことを推進するとともに、これらの活動に対する弁理士を始めとした知財人財の派遣を促進する。(文部科学省、経済産業省)

4. 知財人財育成プラン推進体制の整備

(1) 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体制の整備

2006年の「総合戦略」に基づいて「知的財産人材育成推進協議会」が創設され、一定の活動を行っているが、研究機能・政策提言機能の拡充を図り、グローバル・ネットワーク時代にふさわしい知財人財の育成に向けた新たな体制を整備する。

○研修機能の強化

知財人財育成に関する協議会に対し、国際標準や知的財産マネジメントに関するセミナーの定期的な開催、参加者及びテーマの充実を促す。(内閣官房、文部科学省、経済産業省)

○政策提言機能の充実

知財人財育成に関する協議会に対し、知財マネジメント人材育成を検討するため、参画機関・委員の拡充を促す。(内閣官房、文部科学省、経済産業省)

關連資料

(参考1)

知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会 知財人財育成プラン検討ワーキンググループの設置について

平成23年8月1日

知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会

1. 開催趣旨

知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会(以下「専門調査会」という。)は、昨年11月の第1回会合以降、知財人財の育成をはじめとする産業競争力強化のための種々の課題について検討し、本年5月、知的財産戦略本部に対して提言を行った。

知的財産戦略本部は、この提言を踏まえ、知財人財育成プランの確立に係る施策を含む「知的財産推進計画2011」を決定(平成23年6月3日)した。

グローバル・ネットワーク時代の到来を受け、我が国の「知財システム」の競争力を強化するためには、時代のニーズに即した知財人財育成プランを確立し、速やかに実施していく必要がある。

このため、専門調査会の下に、知財人財育成に関する有識者による「知財人財育成プラン検討ワーキンググループ」(以下「ワーキンググループ」という。)を設置し、知財人財育成プランの策定に向けた調査・検討を行うこととする。

2. 調査・検討事項

- (1) グローバル・ネットワーク時代における知財人財育成の在り方について
- (2) 海外における知財人財育成の現状について
- (3) その他

3. 体制

- (1) ワーキンググループの委員は、以下のとおりとする。
- (2) ワーキンググループの座長は、委員の互選により決定する。
- (3) 上記に掲げるもののほか、ワーキンググループの運営に必要な事項は、座長が定める。

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 TLO 取締役
- 八島 英彦 三菱化学(株) 執行役員 知的財産部長

(五十音順、敬称略)

(参考2)

検討スケジュール

(平成23年)

8月 1日 (月)

知財人財育成プラン検討ワーキンググループの設置

8月 2日 (火)

第1回会合 (知財人財育成に関する現状と課題)

9月28日 (水)

第2回会合 (有識者ヒアリング①、論点に係る議論①)

10月24日 (月)

第3回会合 (有識者ヒアリング②、論点に係る議論②)

11月21日 (月)

第4回会合 (有識者ヒアリング③、国内外調査結果、論点に係る議論③)

12月 7日 (水)

第5回会合 (関係府省ヒアリング、報告書(案)骨子について)

12月22日 (木)

第6回会合 (報告書(案)について)

(平成24年)

1月13日 (金)

第7回会合 (報告書(案)取りまとめ)

(参考3)

「知的財産人材育成総合戦略」における施策（セクター別整理）

2006年1月30日に知的創造サイクル専門調査会にて決定された「知的財産人材育成総合戦略」（第5章第4節）における政府が採るべき方策について、企業、知財専門人財（弁理士・弁護士など）、行政・司法機関、研究機関・産学連携機関、大学・教育機関など各セクター別に整理した。

1. 企業セクター

経営者・経営幹部

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。

企業の知的財産部員

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。

標準担当者

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。

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。

中小企業の知的財産担当者

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。

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。

全ての中小企業で知的財産を理解できる人財を、少なくとも一人は育成する「一社一人運動」を実施する。

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。

クリエイター

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。

高度技術人財や自ら技術開発のできるクリエイター等の融合人財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財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財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。

コンテンツプロデューサー

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。

高度技術人財や自ら技術開発のできるクリエイター等の融合人財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財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。

業界のニーズにあった人財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。

これまで行われてきたコンテンツ科学技術人財・コンテンツ産業人財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. 知財専門人財（弁理士・弁護士）セクター

弁理士

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。

現状の弁理士試験制度の問題点を分析し、必要な弁理士試験制度の改革を行なう。

弁理士の実務能力向上のため、研修の在り方等について検討を行い、結論を得る。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。

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、優秀な人財の参入を図る。

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、優秀な人財の参入を図る。

弁理士の技術スタッフ及び知的財産関連事業スタッフ（サーチャージャー・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）

知的財産関連事業スタッフ（「サーチャージャー、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、優秀な人財の参入を図る。

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、優秀な人財の参入を図る。

弁護士（知的財産関係）

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。

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。

3. 行政・司法機関セクター

特許庁審査官・審判官

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。

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、大学等との人財交流の機会を十分確保する。

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。

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。

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。

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。

品種審査関係者

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。

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。

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。

知的財産取締職員等（税関・警察・品種保護Gメン）

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財交流を行うなど、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充実を図る。

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。

知的財産政策担当者（政府・地方公共団体）

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。

地方公共団体は、法律的素養の高い人財の雇用を促進し、知的財産に関する政策を担当する職員として活用する。

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。

司法関係者（裁判官、裁判所調査官、専門委員）

（裁判官）

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。

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。

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）

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、より一層優れた人財を確保することを期待する。

政府は、裁判所調査官になりうる人財について、多様な技術に対応できるよう幅広い技術知識を身につけさせる。

(専門委員)

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。

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。

4. 研究機関・産学連携機関セクター

研究者（企業・大学・公設試験研究機関等）

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。

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財交流や知的財産に関する業務のOJTなどを実施する。

産学連携従事者（大学知的財産本部・TLOの職員等）

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。

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。

5. 教育機関セクター

知的財産研究者

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。

小中高校等の教員

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。

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。

初中等教育

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。

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。

6. その他（国民全般）

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。