

## 8 我が国の知財人材育成制度の現状に関する調査研究<sup>(\*)</sup>

「知的財産推進計画2011」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「知財人材育成プラン」を確立し、速やかに実施する必要があるとした。これに基づき、知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会において、「知財人材育成プラン」がとりまとめられた。「知的財産推進計画2012」は、「知財人材育成プラン」を強力に実行することとした。

本調査研究では、「知財人材育成プラン」の実現のために、現在我が国においてどのような機関、団体・大学がどのような知財人材育成カリキュラムを有しているか現状把握を行い、新たな知的財産人材育成制度を実現するための基礎資料を作成した。

### I. 序

#### 1. 本調査研究の目的、必要性

「知的財産推進計画2011」(平成23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「知財人材育成プラン」を確立し、速やかに実施する必要があるとした。これに基づき、知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会において、今後5年間さらに10年間を見越した「知財人材育成プラン」がとりまとめられた。そして、「知的財産推進計画2012」において、「知財人材育成プラン」を強力に実行することとされた。

「知財人材育成プラン」では、第一線で活躍する知財人材に対する「事業戦略的な知財マネジメント人材養成カリキュラムの提供」が必要であるとされた。

このため、「知財人材育成プラン」の実現のためには、知財人材を育成するための新たなカリキュラムや研修システムについて検討する必要があり、そのためには、現在我が国においてどのような機関、団体・大学がどのような知財人材育成カリキュラムや研修システムを有しているかという知財人材育成制度の現状把握及びその分析が必要不可欠である。

そこで、我が国の知財人材育成カリキュラムや研修システムを把握し、事業戦略的な知財マネジメント人材養成カリキュラムの提供など「知財人材育成プラン」で求められている知的財産人材育成制度を実現するための基礎資料の作成を行うことを目的として、本調査研究を行った。

#### 2. 本調査研究の内容

##### (1) 国内外公開情報調査

書籍、論文、判例、調査研究報告書、審議会報告書、データベース情報及びインターネット情報等を利用して、本調査研究の内容に関する文献を調査し、我が国の機関、団体・大学が有している知財人材育成カリキュラムや研修システムを構成している科目を把握

し、整理及び分析し、取りまとめを行った。

なお、本調査研究における「知財人材育成カリキュラムや研修システム」は、事業戦略や国際標準化戦略に関する人材育成カリキュラムや研修システムを含むものとし、かつ、主に社会人を対象とするものに限るものとした。

また、調査の分析に当たっては、調査し整理した科目の情報に基づいて、2軸マップにマッピングを行い、我が国の機関、団体・大学が有している知財人材育成カリキュラムや研修システムの科目の分布状況を可視化した。

##### (2) 国内ヒアリング調査

国内外公開情報調査等を参考にして選定した知財人材育成カリキュラムや研修システムを有する機関、団体・大学における、育成カリキュラムや研修システムの編成責任者、編成担当者や講師等合計30者に対して国内ヒアリング調査を実施した。

本調査の項目設定に当たっては、多様な観点を踏まえて検討を行い、国内外公開情報調査だけでは不足している点、例えば、受講条件や受講時間等、及び、2軸マップの軸となる観点についてもヒアリングを実施した。

また、国内ヒアリング調査を行った30者のうち、5者に対して2軸マップの軸の妥当性を検証するために再度ヒアリングを実施した。

### II. 知財人材育成カリキュラムを有する機関、団体・大学

- ・知的財産人材育成推進協議会に参画する8機関(知的財産教育協会、知的財産研究所、日本知財学会、日本知的財産協会、日本弁護士連合会、日本弁理士会、発明推進協会及び工業所有権情報・研修館)
- ・知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学等
- ・技術経営系専門職大学院協議会に参画し知財の科目を有するいくつかの大学
- ・法科大学院協会に参画し知財の科目を有するいくつかの大学

(\*) これは平成24年度 特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書の要約である。

における、知財人材育成カリキュラム及びカリキュラムを構成する科目について調査した。

### Ⅲ. 知財人材育成カリキュラムの科目の2軸マップ

#### 1. 全体マップ

2軸マップの横軸を、知財人材育成カリキュラムの対象者属性とした。そして、対象者属性を、「大学」、「企業」、「士業」及び「行政・司法」に区分した。

2軸マップの縦軸を、育成すべき人物像とした。そして、育成すべき人物像を、「知財裾野人財」、「知財専門人財」、「知財活用人財」及び「海外展開人財」に区分した。

#### 2. 企業における人材を対象にした科目のマップ

##### (1)対象者の属性(横軸)

図表1は、横軸の対象者属性が「企業」であり、縦軸の育成すべき人物像が「知財裾野人財」及び「知財専門人財」における科目の分布を示している。

図表1に示すように、横軸の対象者属性の「企業」を、「経営層」、「経営企画部門」、「法務・知財部門」、「研究・開発・生産部門」及び「事業部門」に細分化した。

##### (2)知財裾野人財及び知財専門人財を育成する科目(縦軸)

図表1の縦軸の育成すべき人物像の「知財裾野人財」を、知財裾野人財の育成に必要な科目として、「知財外語」及び「法律基礎」の科目に細分化した。

同じく縦軸の育成すべき人物像の「知財専門人財」を、知財専門人財の育成に必要な科目として、「特許・実用新案」、「意匠」、「商標」、「著作権法」、「周辺法(民法、民訴法、不競法)」、「パリ条約、PCT、米国特許法等」、「権利取得(外国)」、「権利取得(国内)」、「維持管理」、「文献調査」及び「権利化戦略」に細分化した。

知財専門人財	権利化	権利化戦略	BBb1	BBb2	BBb3	BBb4	BBb5
		文献調査			BBa3	BBa4	BBa5
		維持管理			BB93	BB94	BB95
		権利取得(国内)			BB83	BB84	BB85
		権利取得(外国)			BB73		
	法律応用	パリ条約、PCT、米国特許法等			BB63		
		周辺法(民法、民訴法、不競法)			BB53		
		著作権法			BB43		
		商標			BB33		
		意匠			BB23		
		特許、実用新案			BB13		
野知人財 財裾	法律基礎	AB21	AB22	AB23	AB24	AB25	
	知財外語			AB13	AB14	AB15	
育成すべき人物像	科目	経営層	経営企画部門	法務・知財部門	研究・開発・生産部門	事業部門	
	対象者属性	企業					

スケール

0	0(時間)
1	1~2
2	3~5
3	6~10
4	11~20
5	21~50
6	51~100
7	101~200
8	201~500
9	501~

図表1 知財裾野人財及び知財専門人財における科目の分布

(3) 知財活用人材を育成する科目(縦軸)

図表2は、横軸の対象者属性が「企業」であり、縦軸の育成すべき人物像が「知財活用人材」における科目の分布を示している。

図表2に示すように、縦軸の育成すべき人物像の「知財活用人

財」を、知財活用人材の育成に必要な科目として、「審決取消訴訟」、「侵害訴訟」、「査定系審判」、「当事者系審判」、「契約・交渉」、「ファイナンス」、「知財戦略」、「技術標準化」、「技術戦略」及び「事業戦略」に細分化した。

知財活用人材	マネジメント	事業戦略	CBa1	CBa2	CBa3	CBa4	CBa5
		技術戦略	CB91	CB92	CB93	CB94	CB95
		技術標準化	CB81	CB82	CB83	CB84	CB85
		知財戦略	CB71	CB72	CB73	CB74	CB75
		ファイナンス	CB61	CB62	CB63	CB64	CB65
		契約・交渉	CB51	CB52	CB53		
	審判	当事者系			CB43		
		査定系			CB33		
	訴訟	侵害訴訟			CB23		
		審決取消訴訟			CB13		
育成すべき人物像	科目	経営層	経営企画部門	法務・知財部門	研究・開発・生産部門	事業部門	
	対象者属性	企業					

スケール

0	0(時間)
1	1~2
2	3~5
3	6~10
4	11~20
5	21~50
6	51~100
7	101~200
8	201~500
9	501~

図表2 知財活用人材を育成する科目の分布

上述した2軸マップの軸の「知財裾野人材」、「知財専門人材」及び「知財活用人材」の各科目は、国内外公開情報調査から得られた各機関、団体・大学の科目の分類を参考にして作成したものであり、さらに、各機関、団体・大学のヒアリングにおける意見を加えて修正したものである。

(4) 海外展開人材を育成する科目(縦軸)

図表3は、横軸の対象者属性が「企業」であり、縦軸の育成すべき人物像が「海外展開人材」における科目の分布を示している。

海外 財 展 開 人	海外人財→海外育成	DB31	DB32	DB33	DB34	DB35
	海外人財→国内育成	DB21	DB22	DB23	DB24	DB25
	国内人財→海外育成	DB11	DB12	DB13	DB14	DB15
育成すべき人物像	パターン	経営層	経営企画部門	法務・知財部門	研究・開発・生産部門	事業部門
		対象者属性				
		企業				

  

0	0(時間)
1	1~2
2	3~5
3	6~10
4	11~20
5	21~50
6	51~100
7	101~200
8	201~500
9	501~

図表3 海外展開人財を育成する科目の分布

図表3に示すように、縦軸の育成すべき人物像の「海外展開人財」を、海外に展開する研修のパターンとして、「国内人財→海外育成」、「海外人財→国内育成」及び「海外人財→海外育成」に区分した。

「国内人財→海外育成」は、国内で採用された人材を海外へ派遣し、現地の法律、権利化、活用(契約)、訴訟、戦略等及び文化・風習に関する研修等を受ける育成カリキュラムであり、カリキュラム修了後に、国内又は海外において実践するイメージである。

「海外人財→国内育成」は、海外で採用された人材を日本に受け入れ、日本の法律、権利化、活用(契約)、訴訟、戦略等及び文化・風習に関する研修等を受ける育成カリキュラムであり、カリキュラム修了後に、国内又は海外において実践するイメージである。

「海外人財→海外育成」は、海外で採用された人材を海外で受け入れ、現地の法律、権利化、活用(契約)、訴訟、戦略等に関する研修等を受けるカリキュラムであり、カリキュラム修了後に、海外において実践するイメージである。

#### (5) マッピング方法

2軸マップに科目をマッピングする場合には、まず、企業に所属する者を対象者属性とする知財人材育成カリキュラムを、平成24年度に受講できるものについて調査する。このようなカリキュラムを有する機関及び団体としては、知的財産教育協会、日本知財学会、知的財産研究所、日本知的財産協会、発明推進協会及び工業所有権情報・研修館がある。

次に、これらのカリキュラムを構成する科目を調査する。各科目のシラバス又は案内パンフレット等を参照して、上記で区分した科目のうち、どの科目に最も当てはまるかを調査する。そして、最も当てはまる科目の区分に、その受講時間を分単位で割り当てる。一つの科目がいくつかの区分に該当する場合には、それぞれの区分に受講時間を分配する。

このようにして、カリキュラムの各科目が、2軸マップのどのマス目に当てはまるかを調査する。カリキュラムの全科目を調査し、各マス目に割り当てた時間を総和する。そして、総和した時間によって、各マス目に白から黒まで10段階に濃淡を施すことにより、2軸マップのマッピングが可能となる。

### 3. 工業における人材を対象にした科目のマップ

全体マップの横軸の対象者属性を示す「工業」を、左側より「弁理士」、「弁護士」、「公認会計士」、「中小企業診断士」及び「知的財産管理技能士」と細分化した。

弁理士を対象者属性とする知財人材育成カリキュラムとして、平成24年度に受講できる日本弁理士会研修所の研修を調査し、弁護士を対象者属性とする知財人材育成カリキュラムとして、平成24年度に受講できる日本弁護士連合会の研修を調査した。

知的財産管理技能士を対象とする知財人材育成カリキュラムとして、平成24年度に受講できる知的財産教育協会の研修を調査した。

### 4. 司法・行政における人材を対象にした科目のマップ

全体マップの横軸の対象者属性を示す「司法・行政」を、左側より「審査官」、「審判官」、「裁判官」、「検察・警察職員」、「税関職員」及び「行政機関の知財担当者」に細分化した。「行政機関の知財担当者」は、中央官庁職員、地方自治体の知財担当職員、公的研究機関の職員及び調査業務実施者を含んでいる。

司法・行政に区分される者を対象者属性とする知財人材育成カリキュラムとして、平成24年度に受講できる工業所有権情報・研修館の研修を調査した。

### 5. 大学における人材を対象にした科目のマップ

全体マップの横軸の対象者属性を示す「大学」を、「学部生」、

「大学院生(右記以外)」、「大学院生(法科大学院)」、「大学院生(技術経営系)」、「大学院生(知財専門職系)」及び「URA・知財本部・TLOの職員」に細分化した。

「大学院生(法科大学院)」は、法科大学院に属する者を、「大学院生(技術経営系)」は、MOT協議会に参画する大学院に属する者を、「大学院生(知財専門職系)」は、知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学院に属する者を、それぞれ含んでいる。そして、「大学院生(右記以外)」は、「大学院生(法科大学院)」、「大学院生(技術経営系)」及び「大学院生(知財専門職系)」に属さない者から構成される。

大学に区分される者を対象者属性とする知財人材育成カリキュラムとして、前述の知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学院、並びに、MOT協議会に参画する大学院及び法科大学院協会に参画する大学院等の知財に関する科目を調査した。

## V. 分析

### 1. 分析方法

分析方法は、以下のとおりである。

まず、2軸マップ上で、空白の科目又は他の科目よりも極端に小さいスケールの科目があるかどうか調査する。

そのような科目がある場合には、その科目が知財人材の育成に必要なものであるかを考察する。その科目が必要なもの場合には、他の機関、団体・大学に、その科目に対応する科目があるか検討する。他の機関、団体・大学に対応する科目がある場合には、それを補完に用いることができるか検討する。他の機関、団体・大学に対応する科目がない場合には、新たな教材を作成すべきか検討する。

このようにして、2軸マップを分析し、知財人材を育成するための新たなカリキュラムを検討するための参考資料となるようにする。

### 2. 企業における人材を対象にした科目のマップ

#### (1) 知財活用人材を育成する科目の分布

図表2に示すように、「技術標準化」の科目のスケールは、他の科目よりも小さかった。そこで、「技術標準化」の科目が知財活用人材の育成に必要なものであるかを考察する。

「知的財産推進計画2012」における知財人材育成プラン推進体制の整備の【施策例】には、「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や参加者及びテーマの充実を促す」との提言がある。したがって、「技術標準化」の科目は、知財人材の育成に必要なものと認められる。

次に、「技術標準化」の科目が、他の機関、団体・大学にあるか検討する。

大学院生(知財専門職系)を対象者属性とする知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学院の「技術標準化」はスケール8であり、他の機関、団体・大学に「技術標準化」の科目はあ

るものと認められる。

次に、知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学院の「技術標準化」を補完に用いることができるか検討する。

知的財産教育研究・専門職大学院協議会に参画する大学院には、「科目等履修制度」があり、科目にもよるが、科目単位で希望の科目を受講することができる。

よって、「技術標準化」の科目が「科目等履修制度」の対象となっている場合には、企業に属する者が「技術標準化」を受講することができる。

#### (2) 海外展開人材を育成する科目の分布

図表3に示すように、「海外人材→国内育成」及び「海外人材→海外育成」はスケール0であったが、知財人材の育成に必要なものであるかを考察する。

「知財人材育成プラン」には、「グローバル知財人材の育成・確保が必要」と記載されており、グローバル知財人材を育成する科目は必要である。

しかし、「知財人材育成プラン」には、グローバル知財人材がどのような人材で、どのような研修により育成されるのか具体的に示されていない。

国内ヒアリング調査においても、「グローバルのとらえ方が、人によってバラバラである。業種によるし、企業戦略、企業風土にもよる。グローバル人材は、現地に行って英語を話せることなのか、現地の言語や文化を理解できることなのか、現地に行かずに事業を全部コントロールできることなのか」とあるとか、「日本人が海外に行くのがグローバル人材なのか、海外の人をそのまま使うのがグローバル人材なのか。先方の文化とか風習とかを理解できる日本人を育てて送り込むことだ」という意見もあれば、現地の人に日本の文化や風習を覚えてもらうことだ」との意見があった。

また、日本知的財産協会は、知財管理62巻4号549-557頁(2012)において、グローバル知財人材の資質及び必要スキルをまとめ、「グローバル知財人材の供給地については、必ず日本である必要はなく、ビジネスの拠点地の人材についても今後育成を含め検討していく必要がある」としている。

このような意見から推測される人物像と、海外展開人材を育成する上記研修のパターンとを照らしてみると、「現地に行って英語を話せること」、「現地に行って現地の言語や文化を理解できること」、「日本人が海外に行くこと」及び「先方の文化とか風習とかを理解できる日本人を育てて送り込むこと」を修得する「国内人材→海外育成」はあるものの、「海外の人をそのまま使う」及び「現地の人に日本の文化や風習を覚えてもらうこと」を習得する科目は見出せなかった。

グローバル知財人材が「海外人材→国内育成」や「海外人材→海外育成」も必要とするのであれば、これら科目も必要と認められる。

次に、同様の科目が、他の機関、団体・大学にあるか検討する。大学院生(知財専門職系)を対象者属性とする知的財産教育研

究・専門職大学院協議会に参画する大学院の「海外人財→国内育成」はスケール5であった。これら科目は、外国籍の社会人も対象としていることから、海外で採用された企業に属する者も受講することが可能である。

また、大企業であれば、社内の研修カリキュラムで実現することも考えられるが、広く企業向けに、「海外人財→国内育成」及び「海外人財→海外育成」を可能とする科目の新設が必要と認められる。

(担当:主任研究員 高橋英樹)