

8 知的財産関連人材育成のあり方に関する調査研究

知的財産関連人材育成は今迄推進されているが、知的財産立国を進展させるためには、社会のパラダイム・シフトを把握し、人材の質的変換と量的拡充が必須である。近未来を見通した上で、明確なコンセプトの人材育成構想を形成し、それを推進する総合戦略を立案し、具体的な政策・施策を展開し、さらにこれらを着実に実践することが肝要である。

本調査研究は、各方面での知的財産人材育成の現状を把握し、最新の人材育成理論やeラーニングを把握した上で、人材育成構想の中核コンセプトとして、新知的財産人材モデルの構築、質的再構成・量的拡大、知財民度の向上を挙げ、提言として、各人材層への提言、知的財産保護・権利化人材の高度化・広域化・汎化の促進、知的財産人材の交流促進及び総合的な人材育成政策提言(人材育成拠点の設置、関連の資格・検定・認定等の検討、知的財産マネジメント教育の定着策の展開及び地域への知的財産教育の展開等)を示した。

I. 序

知的財産立国の下では、知的財産の創造、保護、活用といった知的創造サイクルの活性化に必要な人材を拡充し、知的財産によって得られる豊かな恩恵を多くの人々が享受し、新たな知的創造が促される環境が実現されなければならない。

平成18年2月、知的財産戦略本部において報告された『知的財産人材育成総合戦略』では、「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、量ともに拡大しており、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いく。」と指摘されている。

知的財産人材育成に関し、国を挙げて戦略的取組みが推進される中、本調査研究委員会では、知的財産関連人材に関する現状及び社会ニーズを十分把握するとともに、知的財産人材育成に関する今後の施策の企画・立案及び各界における知的財産人材育成のあり方についての議論に資する提言を行うことを目的として設置された。

本調査研究報告書が、知的財産立国の実現に向けた総合的な知的財産人材育成施策の推進に役立つものとなるとともに、各界における知的財産関連人材の育成に関する今後の議論の一助となれば幸いである。

II. 知的財産関連人材育成の背景と現状

1. 知的財産をめぐる時代の変化

(1) パラダイム・シフトと知的財産

18世紀に「物」の概念が、19世紀に「エネルギー」の概念が、そして20世紀に「情報」の概念が生まれ、それぞれ次の世紀のモノの見方・考え方を規定した。21世紀は「情報・知識

の世紀」となりつつあるが、究極の情報とは「技術」や「ブランド」、すなわち「知的財産」に他ならない。そして、情報・知識社会における経営モデルは「有形資産経営」から「無形資産経営」へ移行しつつあることはその流れに沿ったものである。つまり、知的財産が注目を浴びるのは単なるブームではなく、このパラダイム・シフトの当然の結果なのである。

(2) プロダクティビティからイノベーションへ

我が国の経済、産業上の問題として、事業の新陳代謝の不全が挙げられる。新たな事業創出を継続的に行っていく方策の一つとして、技術による新たな事業創出がある。しかし、研究開発された技術が事業化を通じて社会に貢献するようになっていくためには「死の谷」「ダーウインの海」又は「キャズム」といった多くの障害がある。これを超えるためには、技術経営と知的財産マネジメントを両輪とした企業競争力・産業競争力を強化していかなければならない。多くの人材が技術経営・知的財産マネジメントが駆使できるようになることが求められるのである。

(3) 産業競争力の源泉はイノベーション

このとき、我々は、企業競争力・産業競争力の基本コンセプトを「プロダクティビティ(生産性)」から「イノベーション(革新)」へと転換させることが重要となる。すなわち、現在あるものの効率化から、新たな価値を創出することへ比重を移すべきなのである。このイノベーションを誘導するためにも、知的財産関連人材を「科学技術」と「知財法務」のみならず「経営商務」にも明るくすることが肝要である。また、経営関連人材を「知的財産法務」や「科学技術」に強くすることや、科学技術者を「知的財産法務」や「経営商務」に明るくすることも、これもまた重要である。

2. 知的財産関連人材育成に関する政策と研修等の現状

知的財産基本法では、国に対し、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ことが規定されている。

知的財産戦略本部が毎年策定している知的財産推進計画には、知的財産にかかわる人材育成の重要性を強調し、そのための具体的施策を取り上げている。その結果、教育機関、企業、法曹、弁理士、行政の多様な分野において、知的財産人材の育成と充実が図られてきた。

さらに『知的財産推進計画2005』においては、「2005年度から10年間で知的財産人材を現在の約6万人から12万人へ倍増し、マルチメジャー人材や国際展開のできる人材、ビジネス・マインドの高い人材を育成し、積極的に活用していくことを目標」としている。

今後の10年間を見通し、骨太の知的財産関連人材育成構想を形成するため、従来の枠組み内での人材育成ではなく、新たな知的財産関連人材像を描いていかなければならない。

3. 各分野における人材育成の現状と課題

(1) 企業

(i) 中小・ベンチャー企業

① 中小企業

知的財産担当者への人材育成はOJTであり、外部顧問や知的財産経験豊富なOBとの業務で人材育成をし、開発・特許出願業務だけでなく、経営判断まで求められる。研究開発者にもOJTで知的財産の重要性・スキル向上を図り、明細書作成を可能としている。海外市場を重要視し、海外の知的財産活用能力の向上も行っている。中小企業での場合、外部の力を借りる場合が多い。OJTは人依存型ゆえ、継続性が問題である。

② ベンチャー企業

知的財産担当者に要求されるレベルは、特許の専門知識は社外弁理士に任せ、特許発明がどの製品に活用されているかを判断して、上司へ特許出願する・しないの素案を開示することである。研究者の場合は、自分の特許、事業内容と第三者の特許との関係を分析でき、会社の方向性を経営者並みに理解できることや、研究から論文と有意な特許、ひいては特許活用のイメージができることが求められる。知的財産担当者、研究者の人材育成は、OJTで行っており、オフJTは、外部セミナーを活用している。社員は一人何役もこなすように育成されている。

(ii) 大企業

① 大企業A

ITを使った教育事業の研究開発とITを駆使した教育サービスの創出を目的としてIT教育研究所を設立し、その中で、問題発見能力の育成、問題解決能力の育成、達成度評価による継続の三つのステージを段階的な目標として

実務教育を行っている。問題発見能力は、具体的問題を解決する際、どの段階で、専門家と相談すべきかという判断能力である。営業担当者の契約知識が不十分である場合、法務専門職が専門性を発揮した役割を果たせないことがあるが、営業担当者に法務専門職と同等の法律専門知識や判断能力を教育するには課題があるため、営業担当者には、契約に関する問題発見能力を教育し、専門知識を持つ法務専門職と協力して問題を解決するための教育を行っている。IT教育研究所の実務教育では、eラーニングで具体的事例を学ばせてあるレベルに到達させてから、集合研修で教育するハイブリッド研修を採用しており、個々の特徴が生かされ、相乗効果を生んでいる。

② 大企業B

知的財産人材育成における共通課題は、提言型人材、コミュニケーション力、知的財産専門性、技術専門性など、多様である。各クラス(リーダー・専門家・スタッフ)で、課題・ニーズが異なるため、育成にはクラス別の部分がある。その一方、組織横断的に教育し、各職能系列の専門家として第一級の人材育成もしている。社外研修として、日本知的財産協会の研修、専門委員会を利用している。同協会の知財変革リーダー育成コースは、知的財産トップになる人材の育成であり階層別教育として価値がある。知的財産担当者は、研究者と一緒に知的財産権を作り出す思想を持つことが必要である。知的財産部門担当者への要求レベルは、事業部に対する提言能力であり、知的財産部門以外の担当者への要求レベルは、知的財産リスクの理解、知的財産活用知識・センスである。経営層への知的財産教育が重要であるが、一番難しい。

(2) 弁理士

(i) 日本弁理士会

同会は、eラーニングも取り入れた新人研修、会員研修、特定侵害訴訟に関する能力担保研修、科学技術に関する研修を行っている。弁理士の出願業務以外の収入の少ないことが、弁理士が知的財産ビジネスマネジメントに進出しない理由の一つである。企業知的財産部に代わる活躍、知的財産マネジメントへの助言などの途があるが、習得する機会がない。必要な研修テーマとして、知的財産経営戦略、知的財産マネジメント、起業、マーケティングなどがあり、弁理士に教える講師育成も必要である。

(ii) 弁理士からみた知的財産関連人材の育成

様々な発明者を見て言えることは、「発明者の創成力養成は、大学ではもう遅過ぎる。」である。物の見方や発想にという点では、小・中学校、高等学校における教育の変革が必要であり、大学入試のあり方も含め、暗記中心の教育を変えていく必要がある。そのためには、文部科学省と経済産業省の具体的な協力が必要と考える。弁理士・企業知的財産部員の真

の業務は、情報を収集して分析し、洞察、総合する業務や、情報を上手に聞き出して真の発明を把握し明確化する業務である。本業務の重要性を認識した上で、特許庁の人材や産業界の人材と交流し、知的財産分野内でオーバーラップ化していく必要がある。経営者は、知的財産を経営資源として使う力、ビジネス・ツールとして考える力を与える必要がある。

(3)独立行政法人 工業所有権情報・研修館

官の役割は最小限とし、民間にできることは民間にゆだねるといふ基本理念の下、官は、次の役割を分担するべきと考えている。

- ・民間における人材育成推進の環境整備
- ・特許庁に蓄積された知識・ノウハウの提供
- ・政策的見地から実施する制度の普及、啓発活動

同館では、本役割を果たすべく、特許庁審査官・審判官、サーチャアの育成研修を行い、他団体と協力して特許庁の経験・ノウハウの外部提供を行い、さらに、国全体としての知的財産政策の展開を目的として、国の機関、都道府県の知的財産担当者に研修を行っている。また、大学関係者や技術系研究者にはサーチ研修を行っている。

現状の知的財産関連人材育成の課題解決策として、知的財産講師人材バンクの整備、人材育成機関同士の情報交換・人材交換があり、知的財産教育のカリキュラム・教材開発を組織として対応する必要がある。また、知的財産政策研究者の研究の場を設けて、政策研究者、実務家、発展途上国研究者を集め、国内研究者の人材育成と知的財産政策研究と途上国対策を兼ねさせる。共同総合研修センター設立により、機関間の情報交換、講師側・受講者側の情報交換、教材交換の場として活用もできる。

(4)児童・生徒・学生

(i)小・中学校

知的財産教育の中身は教育の根本にかかわる。知的財産立国の基礎となる知的財産教育は、すべての人を対象とすべきであり、一般教科内で創造性を教え、教科横断的な知的財産教育、学年に応じて系統化・階層化された知的財産教育の構築が必要である。教員への知的財産教育を体系的に行って教師の知的財産意識を高めれば、知的財産担当者が支援しなくても知的財産教育は推進される。体系化・階層化された知的財産教育の構築には、学習指導要領に知的財産という言葉を入れて、教師の知的財産意識も高揚する。

学校で知的財産教育の実効を図るため、教科書に知的財産を素材にした話を盛り込ませ、指導事例集をつける必要がある。

(ii)高等学校

幼児教育から小学校教育まで積み重ねた知的財産教育を、中学校や高校へと経年的につなぎ、知的財産マインドの

醸成を、高校生までの年代に重点を置き、大学、大学院でも知的財産マインドを醸成すべきであり、高等学校の学習指導要領にも知的財産という言葉を入れるべきである。専門高校では、知的財産教育として、知的創造力の育成、ものづくり、科学的意識の高揚、起業家意識の醸成、実務体験を系統的に行っている。工業高校での知的財産教育では、アイデアを出し合うこと、産業社会に貢献する産業財産権の学習を行うことも必要である。科学技術教育と創造性教育、起業家教育の分野との連携が必要である。

いつの段階にも知的財産専門人材になり得る環境が必要であり、専門高校、高専、大学での実践的な育成が必要である。既に工業高校では、カリキュラム、テキスト、教材も開発され、指導書もある形まできている。これから普通高校や小中学校を含めて整理していく必要がある。

(5)大学・研究機関

(i)東京理科大学専門職大学院

同大学院では、多様化する知的財産問題を戦略的にマネジメントできる人材を実践的教育により養成している。教育方針は、知的財産を中心として、法律、経営、技術、政策、国際関係を融合的に教育することにあり、さらに、問題発見能力のみならず、予知能力まで養成している。

経営戦略に知的財産問題を練り込む考え方、学習の仕方を考えている。

知的財産専門家育成は、実学なくしてはあり得ず、戦略的マネジメントに主眼を置き、知的財産を技術・法律・経営の関連分野から総合的にマネジメントできる人材の育成を目指している。

知的財産人材育成は、階層別の特性を意図しつつ、知的財産の個別領域の専門性のみで特化しない複合化した専門性を養うことを前提とすべきである。

(ii)大阪工業大学知的財産学部・同知的財産専門職大学院

同学部の育成目標は、知的財産の知識を持った多数の人材の育成であり、企業知的財産部員、特許・法律事務所のパラリーガルなどの知的財産専門人材の育成である。学部卒に対し、米国でのパラリーガル資格に類する国内設定も奨励の一つと考える。同大学院は、企業知的財産管理者・弁理士の高度専門職業人の育成を図り、現在の仕事、将来のキャリア・アップを考慮して個別に最適な履修となるよう指導している。多様な人材の切磋琢磨により高度な実務能力を持った知的財産専門家を育成している。産学官の教育連携のために、大学へ知的財産実務家を教員に取り込む環境設定、人事交流が欲しい。

(6)知的財産関連団体

(i)財団法人 知的財産研究所

同所には、特性の異なる四種の研究員がいる。出向研究

員は、多分野の知的財産関係者と意見交換をしつつ内外国の現状を調査研究する研究員である。招聘研究員は日本と他国との知的財産関連比較研究を行う海外の弁護士、大学教授であり、海外派遣研究員は海外で研究を行う知的財産関連大学教員・実務家であり、さらに、特別研究員は同所で研究を行う博士課程後期程度の研究者である。同所では、産学官及び法曹界の知的財産関係の実務家を塾生とし、大学教授・弁護士を講師にして、次世代を担う人材の育成をしている。同所には、知的財産人材の先端人材育成機能があり、知的財産関係者のハブ機能がある。より広い分野(経営、教育、科学技術)の研究者・実務家を巻き込み、同所の図書館機能を拡大し、関係機関の図書館と連携した知的財産ライブラリー構想を視野に入れるべきとの指摘があった。

(ii) 社団法人 発明協会

知的財産立国の実現には知的創造サイクルを円滑に推進させることが肝要であり、この点、同協会は、国内全域で創造・保護・活用に関する人材を幅広く育成している。特に表彰や展覧会事業を通じ発明意欲の昂揚と科学技術の振興に努め、知的財産創造人材を育成している。外国の知的財産人材の育成も行っている。同協会の派遣講師が、実体的研究体験を通して、少年少女発明クラブなどの課外クラブの子供に、知的財産の創造と尊重する精神を育む指導を行っている。創造人材の教育は永久であり、教育対象は無限である。低年層から知的財産教育・創造性育成教育を与えて、知的財産を定着させる必要がある。

(7) 地方での知的財産人材育成

地方企業経営者に知的財産の重要性を気付かせ、自ら事業戦略に知的財産戦略を織り込むようにするためには、彼らを支援する自治体の政策担当者、商工会議所、中小企業診断士等に対する育成がまず必要である。これらの人材育成を継続的に配置・育成することが重要である。

(8) ジャーナリスト

国民への影響力を考えれば、新聞・雑誌記者をはじめとするジャーナリストへの知的財産教育も、重要である。基本的な知識を正確に身につけた報道関係者の育成を促すことが、知的財産立国を推進する上で求められる。

4. 人材育成の最新理論とeラーニングの現状

(1) 人材育成の最新理論

実践者教育の本質は、「知識やスキルを増やすことで、現場における実践者のパフォーマンスは向上するのか」を問うことである。実践者教育の本質は「教えること」ではなく「本人が学ぶこと」にある。

代表的な人材育成アプローチとして、学習転移アプローチ、経験学習アプローチ、批判的学習アプローチがある。また、これらの理論と関連して「知識伝授」「学習支援」「互学互

修」といった学習モデルがある。これらを実践的に確認しながら、実際の研修等を組み立てていかなければならない。

ここで重要なことは、これらの理論やモデルをしっかり把握した上で、知的財産関連の研修をデザインしているか、という点である。素人談義に毛の生えたような教育談義を横行させてはならない。人材育成に関する基本的な学習を踏まえた上で、本物の人材育成に取り組みたいものである。

(2) eラーニング

知的財産関連人材の育成においても、近時、eラーニングが流行りつつある。しかし、単なる対面研修の代替として行うだけでは、十分な効果が得られず、逆に対面研修での効果すら得られない場合さえもある。eラーニングを効果的・効率的に行うためには、導入の検討段階から「だれに」「なぜ」「なにを」「どうしたい」等を十分に吟味し、学習の効果・効率・魅力を高めるためのデザインを行うことが肝要である。単に、集合研修がしにくいから「いつでも・どこでも学習できるからeラーニング」といった時代遅れのモデルを鵜呑みにした安易なeラーニング導入は避けるべきだ。eラーニングの本質的な把握をした上で、人材育成に活用すべきである。

III. 知的財産関連人材育成の検討と方向性

1. 知的財産関連人材育成の検討と方向性

地域の中小企業やベンチャー企業での知的財産関連人材育成には、外部の力を導入することが効果的である。そのためには、経営支援ができる弁理士、知的財産戦略を事業戦略に織り込める中小企業診断士等の育成が必要となってくる。これらの人材育成については、民間の人材育成企業・団体が関わりにくいことから、公的な政策的支援が行なわれることが望ましい。

大企業においては、知的財産部員の専門性を高度化する人材育成プログラムは行われているが、知識伝授が中心で、判断力を育成する等の実践的な教育は未成熟である。また、専門性にこもることなく経営に資する活動をしてもらうためにも、経営関係の教育は今後必須になっていくだろう。これらのカリキュラムの整備と積極的実践が急務である。

一方、知的財産部以外の部署には、経営における知的財産の重要性、知的財産軽視の危険性等を学ぶ基礎教育が必要である。

弁理士にあつては、知的財産の保護・権利化の中核業務に関する専門性の「高度化」のみならず、経営知識の習得等による経営に明るい「広域化」も求められる。それにより、企業の事業戦略に知的財産戦略を織り込むことの支援ができるようになって欲しいからである。

さらに、特許庁の審査・審判官、企業の知的財産部員、弁理士等の「知的財産の中核人材」は、知的財産普及(子供か

ら学生まで、一般企業人から一般市民まで)にあたり指導的役割、すなわち教員として活躍してもらうことが求められる。すなわち、「人材育成人材として育成」していく施策も大きく展開されなければならない。

次世代を担う子供たちには、通常の授業科目の中で発達段階に応じた創意・工夫の奨励や知的財産保護の教育を行うことが重要である。また、教員を知的財産関連人材として育成する体制作りや発明クラブの発展等を促し、知的財産関連人材の底上げを行うべきである。

大学・大学院では、理工系のみならず、全学部や大学院で知的財産教育をカリキュラム化する必要がある。一方、知的財産を専門とする学部や専門職大学院、知的財産専門職大学院が拡充されるよう、教員の確保・育成も大きな課題である。

知的財産研究機関にあつては、研究をさらに発展させるために先導的な知的財産関連研究人材の高度化を図り、他国研究者との人材交流や他分野の研究者・学者との人材交流をより図る必要がある。

2. 人材育成のパラダイム・シフト

情報・知識社会へのパラダイム・シフトが急速に進展していくなか、「生産性」より「イノベーション」を促進・展開する人材、「有形資産経営」より「無形資産経営」を担う人材の育成が急務だ。そこでは、従来の知的財産人材ではなく、これらの動きに対応した、あるいは新しい人材でなければならない。それを見通した上でなければ今後10年間の人材育成を進めていくことはできない。

つまり、パラダイム・シフトはモデルの変革を導く。知的財産の世界でも人材モデルや人材育成モデルの変革が求められる。技術経営や知的財産マネジメントを修得した新しい知的財産人材を育成することが求められる。また、そのための新しい人材育の理念や方法論が必要となる。

3. 知的財産人材育成構想の中核コンセプト

知的財産人材の倍増計画は、現在の6万人を単に12万人に拡大すればよいということではない。現在の6万人を近未来に意味のある12万人に再構成的に拡大することが肝要である。つまり、現状を単に高度化しただけの質的拡充や現状の人材モデルのままでの量的拡大ではなく、新たな人材モデルに質的転換を行った上ででの量的拡充でなければならないのである。

IV. 知的財産関連人材育成に向けた提言

1. 基本的枠組み

知的財産人材は、知的財産との関係を考慮すると、三層に

分けられる。

第一層は、知的財産保護・権利化人材である。この人材が相互交流することによって、お互いの啓発を進展することが肝要である。また、この分野で急速に需要が伸びている関連人材(例えば、IPパラリーガル、IPトランスレータ、IPサーチャー)の育成が急務である。

第二層は知的財産創出・活用人材である。この層には、知的財産とそのマネジメントを啓発普及することが必要である。特に、企業における事業戦略に知的財産戦略を織り込んでいくためには、研究開発から管理部門や営業にいたるまで企業全体の底上げが必要となる。

第三層は国民全体である。ここでは、「知財民度」すなわち「独創性を尊ぶ、品格ある国民文化を醸成する」が課題となる。そこで国民全員が「知財シャワー」を少なくとも一度は浴びることが望ましい。この「知財シャワー」とは、「Do's(独創性を尊び、何事にも創意工夫を行うことの奨励)」と「DoNot's(著作権侵害や模倣品・海賊版横行の抑制)」であり、その啓発を急速に展開すべきである。

2. 知的財産保護・権利化人材の高度化・広域化・汎化

知的財産保護・権利化人材について、従来は保護・権利化技術の高度化、技術知識の深化、国際化対応などを軸とした「専門性の高度化」が育成の中心であった。このことはもちろん、今後も継続していかなければならない。

その一方で、周辺領域にウイングを伸ばした「広域化」がなされなければ企業競争力・産業競争力は強化されない。つまり、経営に明るい弁理士や知的財産部員を増やすことが求められているのである。さらにはこれら専門職を活かして知的財産マネジメントを遂行するジェネラリスト(汎専門職)が今後必要になっていく。

3. 知的財産保護・権利化人材の交流促進

さらに、これら人材の相互交流やキャリア流動化の促進が必要である。例えば、特許庁の任期付き審査官が、任期終了後、審査実務経験や知的財産施策に関する知識を活かして民間で活躍するといったことが期待される。弁理士、企業の知的財産部員、特許庁審査官といった職業選択肢が重なりあうことを意味し、知的財産分野全体が専門職としてのキャリア範囲として認識されていくだろう。これは分野全体の魅力化であり、優秀な人材を誘導する要因となる。

なお、知的財産関連人材の一つとして、コンテンツ領域における音楽プロデューサーと同じような位置を占める、テクノビジネス・プロデューサーも育成していかなければならない。

さらに、知的財産関連人材育成として急ぎ進めるべきものが三点ある。

第一は、周辺領域の専門職へ知的財産啓発を進める必要があるため、技術士・中小企業診断士へ知的財産教育を進めることが肝要である。

第二は、未整備のエグゼクティブレベルやディレクターレベル対象の知的財産マネジメントスクールの常設化である。前者は知的財産マネジメントの活用ができる複合・融合人材を育成するために、また後者は経営・事業戦略に知的財産戦略を織り込むために、欠かせぬ教育である。

第三は、資格上・学位上のダブル・メジャーの推進とともに、知的財産等をマイナーとして修得させるメジャー・マイナー策を検討することも必要である。既に専門家として活躍している人々は時間がない。これら人々に二つ目のメジャーを修得させようとするだけでなく、マイナーであったとしても修得してもらうことが知的財産関連人材の厚みを増すことに大きく寄与するだろう。

一方、初等・中等・高等教育の各階層に対する知的財産教育のカリキュラム化を推進して、次世代人材の育成、国民全体の知財民度の向上を図る。そのためにも、学習指導要領への知的財産の位置付けが大切である。また、すべての段階における教育者や指導者への知的財産教育も重要である。

4. 総合的な人材育成政策に関する提案

以上の議論をベースに以下の提案を行う。

(1) 知的財産人材育成拠点の設置

知的財産関連人材の増員を効果的・効率的に行うため、人材育成の研究から実践、人材の交流化に至るまでの総合拠点を設置することは極めて重要である。

(2) 知的財産関連の資格・検定・認定等の検討

知識修得やスキル・アップの動機付け、学習意欲の向上を促進するために、知的財産関連の資格・検定・認定等の整備が必要である。

(3) 知的財産マネジメント教育の定着策の展開

専門領域の広域化を図るため、エグゼクティブレベルやディレクターレベルへの知的財産マネジメント教育の機会と場を整備させることも急務である。

(4) 地域への知的財産教育の展開

知的財産立国は都心だけで行うものではない。知的財産とそのマネジメントについて地域への普及啓発教育をさらに展開していくべきである。

(5) 知的財産創出・管理環境リスクの予防策の展開

知的財産創出周りの管理が確実に行われないと、情報漏洩、発明者認定の問題、捏造などの不正問題が生じるため、研究ノートの管理等を軸とした知的財産創出・管理環境リスクのマネジメントを早急に研究し、実践を促進すべきである。

V. 結び

知的財産立国を進展させるためには、社会のパラダイム・シフトを踏まえ、近未来を見通した上で、人材の質的変換と量的拡充が必須である。

第一に、知的財産の中核人材には、専門性の高度化のみならず、広域化を図るとともに、複合型・融合型に向かって育成を図っていくべきである。

第二に、資格・検定・認定の整備等や関連諸施策を通じて、知的財産関連人材の拡充を促進し、流動性を高めるとともに、若い人々にとってキャリアとして魅力あるものにしていく必要がある。

第三に、国民全体の知財民度向上を掲げ、知的財産に関する啓発普及を子供から大人まで推進してことが、我が国の底力と厚みを増すのに効果的である。

パラダイム・シフトに応じた知的財産関連人材の育成は始まったばかりである。この動きを迅速かつ確実に、また効果的・効率的に実践していかなければならない。そのとき、日本の企業競争力や産業競争力の再興に、新知的財産人材は大きな貢献をなすはずである。

(担当:主任研究員 按田光久)