

## 7 知的財産関連人材育成を促進するための手法に関する調査研究

知的財産に関する人材育成は、一部の高度専門職にとどまらず、それらを補佐・補助あるいは支援する人材、さらには知的財産関連の「裾野人材」等をも育成対象とすることが肝要であり、本調査研究において、その制度的支援として、検定・認定・資格などの方策について検討した。

その結果、弁理士や知財部員等の専門中核人材を補佐・補助あるいは支援する専門周辺人材のうち、「知的財産事務補佐・補助業務」等で検定・認定の効果が期待できることがわかった。

また、知的財産マネジメントの領域で活躍する経営系や技術系の人材を育成するための学位相当資格のモデルを作成した。

他方、国民全体の「知財民度」の向上には、特に若年層に「オリジナリティの尊重」を浸透させることが必要であるが、検定・認定は子供向けよりもその指導者向けに効果がある可能性があることがわかった。

### 序論

#### 1. 緒言

我が国は、現在、知的財産立国の実現に向けて、国を挙げての戦略的取り組みを推進しているが、適切な制度設計などとともに最も重要なことの一つとして、人材育成が挙げられる。知的財産活動を推進していくのに十分な能力を有する人材を不足することなく育成し、適材適所で配置していくことは、知的財産立国の実現の基盤づくりとして極めて喫緊の課題なのである。

平成17年度特許庁産業財産権制度問題調査研究『知的財産関連人材育成のあり方に関する調査研究報告書』において提言されているとおり、知的財産に関連する人材育成は、一部の高度専門職にとどまらず、それらを補佐・補助あるいは支援する人材、さらには知的財産関連の「裾野人材」等をも育成対象として拡充していくことが肝要である。そのとき人材育成に関する制度的支援の一つとして、検定・認定・資格等の知的財産関連人材の育成を促進するための方策について検討を行うことが効果的・効率的な方策となりうると思われる。

そこで本調査研究では、専門家・関係者による委員会を設置し、人材の品質担保、学習の動機付け、結果としての人材流動性促進等を誘導しうる検定・認定・資格等に関する調査研究を実施することにした。委員会での議論を通じて、これらに関する方向性を導き出すことができた。

本調査報告書が、知的財産立国実現のための「知的財産を創造し、保護し、活用する人材を育成すること」に貢献できれば幸いである。

#### 2. 本調査研究の背景と狙い

知的財産人材は、知的財産専門人材（第一層）、知的財産関連人材（第二層）、及び将来知的財産分野に係わりうる次世代を含む国民全体（第三層）から構成される。

第一層は、企業における知的財産部門担当者、弁理士・弁護士、審査官・審判官といった知的財産の保護・権利化における知的財産専門人材の“中核”人材に加えて、“中核”人材を「補助・補佐あるいは支援」する「知的財産専門周辺人材」から構成される。本調査研究では、この「知的財産専門周辺人材」を人材育成の検討の主な対象とし、その“プロフェッショナル化”を図る環境づくりとして、検定・認定・資格の可能性に焦点を合わせて検討した。

第二層は、知的財産創造サイクルにおける「創出」及び「活用」を行う人材により構成され、「知的財産マネジメントを視野に入れた研究開発人材」や「知的財産を活用できる経営人材」の育成促進が課題である。育成の方向性として、現在活躍中の人材をいわゆる「ダブルメジャー」化していくことが望ましいとされるが、時間的制約なども考慮すると、マイナーとして“学位相当資格（例えば、「知的財産マネジメントのポストグラジュエイト・ディプロマ」）を設定し、「メジャー・マイナー」化を奨励する方が実

現可能性が高い。そこで、この可能性について検討を行った。

第三層は、第一層と第二層以外の国民全体によって構成され、「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」ことが課題である。その実践のための知的財産教育の現状を調査した。特に児童・生徒への創造力育成を促進する一助として、検定・認定について検討した。さらに、創造力育成者・創出支援者の検定・認定についても同様に検討を行った。

### 3. 検定・認定・資格の現状について

資格は、業務を実施する能力を担保することを主目的として強調されるのに対し、検定・認定は、能力担保レベルの明示を通じて学習の動機付けを促進することも強く含意されている。

なお、特に国家資格では資格の詐称あるいは類似名称の使用が法的にも禁じられている。

また、検定・認定は、一般的に合格者が一定の能力を有することの証明であることに留まるが、独占業務を有する資格との誤認混同を生じるような検定・認定であってはならないし、この誤認・混同を意図して誘導することができないようにすべきである。

ある領域における業務が高度・複雑化していくと、専門家はより充実した活動が求められる。その専門家はより高度化・広域化を図ることは当然のことであるが、その一方で、その専門業務を補佐・補助する者を必要としたり、周辺に支援を仰ぐ等の必要性が生じてくる。すなわち専門中核業務の周囲に補佐・補助業務や支援業務の派生を導く。これらの業務を担う人材は、当初は業務を遂行する中で育つが、次第にそれぞれの“専門職”として育成される段階に至る。医療分野において、医師の周囲に看護・検査・リハビリテーションあるいは薬剤等の“プロ”が生まれてくるように、知的財産分野においても、弁理士の活動の補佐業務や支援業務が生じており、これらの機能を担う人々の専門職としての育成が求められている。そのとき、品質の担保と学習の動機付けとして「資格や検定・認定」が検討に値するだろう。

なお、専門中核人材は専門の範囲の業務を総括して行うことができるが、専門補佐人材は専門中核人材の指示・監督下により業務を行う。このことは、専門中核業務・人材と専門補佐・補助業務・人材や専門支援業務・人材は非可逆的な「補完」関係にあると言えるだろう。これらの補佐・補助人材や支援人材が強化され、“専門職化”が進展し、相互に関係を充実させていけば、全体として相乗効果が期待できる。

専門中核人材は、その専門領域の周辺業務にも明るい「広域化」を進展させることにより、逆説的に、より当該専門分野の業務を高次で対応できるようになる。周辺領域の専門人材も同様に「広域化」を進めれば、それらの人々の相互連携は、高次で豊かな業務遂行に発展するであろう（専門職の相互広域化）。また、これらの人々の相互交流は互いを啓発する効果を持つであろう。このとき学習の動機付けとその品質担保として「ダブルメジャー」が考えられるが、実質的な広域化の進展をさせるためには「メジャー・マイナー」のマイナーとして「学位相当資格」が検討に値すると思われる。

ただし、新たな検定・認定あるいは資格を検討する場合、次のような検討方針をたてることとした。

- ・ 本調査研究においては、新たな国家資格を設けることまでは検討しない。
- ・ 副次的にマイナス効果がないかを十分に検討する。ただし、活用する人が活用でき、それ以外の人にはマイナスの影響がないならば、それは設けることを妨げない。
- ・ 民間資格や検定・認定であっても、既存の国家資格等との整合性に配慮する。
- ・ 既存の資格と紛らわしい（誤認しやすい）、あるいは誤用を誘導しやすい資格や検定・認定でないように十分に配慮する。例えば、弁理士資格との対応で、非弁行為に利用されないようにすることが挙げられる。

## ・本論

### 1. 知的財産専門周辺人材の育成について

(1) 知的財産関連の事務的業務は、以下の3つの機能に大別することができる。

まず、産業財産権に関する(明細書を除く)出願書類の作成、出願手続における定型的事務、およびこれら付帯する庶務一般等の業務を補助する機能を「IPクラーク機能」と呼ぶ。

また、文書管理、期間管理、手数料等の管理業務を補佐する機能を「IPアドミニストレーション機能」と呼ぶ。この機能には、法律的な知識に加えコンピュータシステムに関する知識も要求される。

さらに、弁理士の法的業務を補佐する機能を「IPリーガルアシスタント機能」と呼ぶ。この機能は、知財法務を中心に知的財産業務全般に関する能力(知識・スキル・判断力等)が求められる。

これらの「知的財産事務補佐・補助業務」の遂行能力(知識・スキル・判断力等)に関する検定・認定については、能力担保や動機付け等、特に既存の弁理士事務職員にニーズが高く、効果が期待できる。また、知的財産分野への就職・転職の希望者や人材派遣業界の派遣人材等においても潜在的なニーズがあると思われる。これらのニーズを的確に把握しつつ、検定・認定の内容を十分に検討していくことが今後の課題となる。

(2) 特許事務所で、技術に関する業務を実体面で補佐をする機能を「IPテクニカルアシスタント機能」と呼ぶ。特許に関しては、技術に関する知識が必要不可欠であり、特に明細書の下書き(アンダーライティング)を準備する際には、技術に関する高度な専門知識が要求される。また、係争・訴訟時における特許権の技術範囲を分析する際には、より一層高度な専門知識が必要とされる。このような「特許技術に関する補佐業務」を担当する人材の能力向上を目的とした認定・検定については、特に特許事務所においてニーズがあり効果が期待できる。また人材派遣業などにおいてもニーズがあると思われる。これらのニーズを的確に把握しつつ、検定・認定の内容を十分に検討していくことが今後の課題となる。

(3) 海外特許庁への出願業務、海外企業との契約交渉などの幅広い場面で、正確な通訳・翻訳を行うことが求められている。(「IPTランスレータ機能」及び「IPインタープリタ機能」と呼ぶ。)翻訳は主に、海外特許庁への特許出願明細書等の書類作成に当たって不可欠であり、通訳は主に、海外企業との係争・訴訟の際に重要となる。これらの「知的財産通訳・翻訳業務」については、企業活動上必要なので、検定・認定に頼ることなく自然に必要な人材が育つのではないかという意見や、検定・認定がどの程度まで高度な専門職への誘導に有用であるか見通しがたちにくいといったことがある。一方、日本人の育成とともに、中国等については日本国内への留学生等も含めて育成を図るべきとも考えられる。そこで今後は、この手の検定・認定がそういった海外の人々も含めた動機付けとして機能するかどうかも含め、さらに検討をしていく必要があると思われる。

(4) 知的財産業務において、技術や法律に関する膨大な情報調査は必須である。この業務を遂行する機能を「IPサーチャー機能」と呼ぶ。とりわけ、特許情報の調査に関しては、ITを活用した情報検索に関する能力や技術分析に関する能力が求められる。「情報調査に関する業務」は目的別・技術別・分野別にその期待される能力が異なるため、調査業務の基礎的な部分に関する検定・認定のみに効果が限られそうである。また、調査技術の基本に限るならば、(独)工業所有権情報・研修館の行っているサーチャー研修や民間企業のような研修サービスを総合的に見れば、全体としてはかなりカバーされていると思われる。ただし、研修受講者への動機付けと能力担保証明として、例えば研修終了時に検定・認定という形を取ることにも一案であると考えられる。

### 2. ポストグラジュエイト・ディプロマ(学位相当資格)の検討

#### (1) PGディプロマ導入検討の背景

広く知財マネジメントの領域で活躍する人材を育成していくため、知財法務、科学技術、経営等が重なる融合領域における専門職を育成しなければならない。また、関連分野で既に専門をもって活動している

人々に知財マネジメントを学んでもらうことも期待される。つまり、他の分野を新たに学習して幅を広げていく（広域化）の進展が求められている。

一方、大学等においても、従来型の学位のみならず、多様なコースやプログラム、およびそれらに基づく履修証明的な認定資格の可能性が検討されなければならない。

そこで複数の関連分野の学位と専門資格の組み合わせである“ダブルメジャー”化が考えられる。しかし、それは“望ましさ”はあるにせよ、現実的には社会人は時間的制約が大きいため“実現可能性”は高くはない。そこで短期間で集中的に知識・スキル・判断力等を効果的・効率的に習得できる制度や環境作り、つまり“メジャー・マイナー”の可能性の検討が望まれる。

その一つとして、欧州で主として発達しているポストグラジュエイト・ディプロマ（Postgraduate Diploma：PGディプロマ）を“マイナー”な「学位相当資格」として設置し、その取得を奨励することの方がより現実的な方策と考えられる。

このPGディプロマを知財マネジメント分野に導入することにより、第一に教育の品質担保、第二に学習の動機付け、第三に結果として分野における人材流動化の促進が効果として期待できよう。

#### (2) PGディプロマの先行事例(英国の例)

ディプロマとは、一般的には教育修了者に与えられる資格称号であり、大学院に設置されるコースはポストグラジュエイト・ディプロマと呼ばれる。特に、英国系の国々（旧大英帝国の諸国）においては学位と同様の扱いがなされる。実態としては、通常、学士号と修士号との間に位置付けられると言ってよいだろう。英国、特にイングランドやウエールズのものが一番発達しており、旧大英帝国の国々を中心に国際的に最も認知されている基本形になっている。

PGディプロマは、既に学部学位（学士）以上を持っている者を対象にしており、標準型の例として、学士相当資格としてのPGディプロマコース、修士コースと併設されるPGディプロマコース、職業訓練的なPGディプロマコースの3種類がある。

#### (3) 知的財産関連のPGディプロマ導入の可能性

日本において、知財マネジメント関連の人材育成を推進するために、PGディプロマを取得できるコースの導入を検討すると、現在専門的な分野の一線で活動している人材、あるいは今後活動を開始する人材に「知財PGディプロマ」や「狭義の知財のPGディプロマ」等を取得してもらうことが想定される。

教育の質の担保の点を考慮すれば、実施機関については大学等が中心となり得るだろう。PGディプロマを、学位でなく専門職育成の一環としての履修証明的な資格称号として位置付けること、また講師にも実務家教員を多く配する必要があること等から、大学と知財の関連団体が一緒になって企画・運営する協同的な実施も可能であると考えられる（教育における産学連携）。

PGディプロマの仕組みのイメージとして、次の3つのモデルが検討される。

#### 【モデル1：大学院のエッセンス版】

既存の知財関連大学院あるいは知財関連専門職大学院の既存コースの中から必要なものを選択し、それをPGディプロマとしての履修コースとして設定するモデルである。現在も知財関連専門職大学院には、少なからず科目等履修生がいるが、今は、科目等履修をいくら重ねても、権威付けられた認定的な履修証明はもらえない。PGディプロマはこれらの履修生にとって大きな動機付けになるだろう。

#### 【モデル2：学部の専門科目集約版】

知財関係の学部科目の中から分野の必修科目を選定し、それを修得する。さらに、専門的な特別科目を加えて構成する。ただし、現在、知財に関する学部教育を行っているところが限られていることもあり、社会人が学習可能な時間帯（平日夜間と土日昼間）での教育提供は極めて難しい。放送大学等の科目数を増やして対応することも考えられるが、現実的にその科目整備がなされるためには、今後多くの科目設置を続けなければならない。

### 【モデル3：新たな社会人教育プログラム版】

新たにPGディプロマ用のプログラムを設置し、それを構成する科目を用意する。MBAレベル（30歳前後のジュニアマネージャーレベルの育成）とエグゼクティブレベル（40歳前後のシニアマネージャーレベルや既に弁理士等の専門職として活動しているものの広域化）の二種類が想定可能である。ただし、このモデルでは、PGディプロマが他と明快に差別化でき、教育内容もしっかりしたものを設計・運用し得る利点があるが、反面、上記の2つのモデルに比して資源的（予算、教員等）な確保について難しい点が克服課題として挙げられる。

### 3. 一般への知的財産教育について

知的財産人材育成の第三層は、第一層・第二層以外の国民全体を指す。この層は、また、第一層・第二層を輩出する基盤となり、この二つの層を支える人材群であるとも言え、一般社会人や児童・生徒・学生等それぞれへの人材育成策がきめ細かく展開されなければならない。

現在、各種の機関が様々な知的財産教育の機会を設けている。

大学においては、工学部や工学系大学院では、創造に焦点を合わせ（すなわち発明者になる立場での）知的財産の入門的教育を行っている。一方、知的財産学部や知的財産専門職大学院においては、知的財産の保護・活用に特化して教育がなされている。

企業では、知的財産関連人材を対象にした日本知的財産協会や社団法人発明協会等が実施する研修に社員を参加させている。

知的財産教育協会では、社会人や学生全般を対象とした「知的財産検定」を実施している。この検定の1級は「企業等の知的財産関係者向け」、2級は「企業人全般（経営者、法務・知的財産担当者、広報担当者、営業担当者等）、社会人全般、学生等向け」である。2級の実際の受験者構成も、学生を含め必ずしも知的財産関係者ではない人の比率が高くなっている。本検定は、当該分野における「検定」の機能を果たしていると評価できる。

社団法人発明協会の「少年少女発明クラブ」は、

児童・生徒等を対象として、知的財産創出に焦点を合わせた参加型、体験型教育を行っている。この発明クラブの活動は高く評価される。今後の展開については、「少年少女発明クラブを各市町村のできる限り全部に作ることの奨励」や「各小学校、中学校での創造性教育以外に発明クラブ等の補完的な機能を検討し、その中に検定・認定制度を導入していくこと」等が、これからの検討課題となろう。

知的財産とそのマネジメントに関する学習意欲を湧かせるための方策として、児童・生徒向けの検定・認定の必要性和効果について検討を行った結果、進学や就職に結び付かない検定は少なくとも民間ベースで存続させることは難しい等、子供を含む一般向け検定の実現に際しては事業採算性について格段の考慮が必要ということが明らかになった。そこで、

子供向けとは別に、教育者・指導者向けの、たとえば発想指導員検定の類の可能性を検討することにした。結果、教育者・指導者の指導力育成のために、また指導者人材の品質担保と動機付けのために創造力育成・創出支援検定は効果的と思われるが、さらに調査等を進めることが今後の課題となった。

なお、一般への知的財産教育として、様々な事業者への啓発、特に流通業者、小売業者、レンタル業者等への啓発を対象とした知的財産教育も急務であると考えられる。

### ・結び

これからの知的財産人材育成においては、単なる量的拡大だけでなく、質的転換を伴う再構成が求められている。本調査研究委員会では、新しいタイプの人材育成を促進するために「検定・認定・資格等」に着目し、その可能性と限界を探り、以下の結果が得られた。

(1) 弁理士や知財部員等の「知的財産専門中核人材」だけによる業務遂行は限界にあり、中核人材を補佐・補助あるいは支援する「知的財産専門周辺人材」が不可欠になってきた。これらの人材に対しても専門性をより明確にして職業的な自覚を促すと

もに、自己研鑽と学習の動機付けを図る制度的な環境づくりが重要となる。「知的財産事務補佐・補助業務」及び「特許技術に関する補佐業務」に関しては、特に弁理士事務所等を中心にして、検定・認定の効果が極めて期待できることが明らかになった。一方、「知的財産通訳・翻訳業務」を担う人材の不足感は極めて高いものの、それに検定・認定が果たせる効果はさらに精査しなければならないことが分かった。また、「情報調査に関する業務」についても、この業務担当者への期待は急速に高まっているものの、検定・認定の効果は必ずしも明確でない状況だった。

(2) 「ポストグラジュエイト・ディプロマ (Postgraduate Diploma: P Gディプロマ: 学位相当資格)」を設置し、その取得を奨励することは、知財マネジメントの領域に、知財側から入るにせよ、あるいは経営側や技術側から入るにせよ、効果があると考えられる。そこで、日本における現実性を考慮して、三つのモデルを作成した。今後は、これらのモデルをどのように具体化し、実現するか、具体的に検討することが課題となる。

(3) 国民全体の「知財民度」を向上させるため、「オリジナリティの尊重 (創意工夫の奨励と模倣品・海賊版の排除)」を、特に若いうちに浸透させる必要があるが、検定・認定は子供達向けに行うよりも、むしろその指導者である大人向けの方に効果があるのではないかということになった。しかし、これはまだまだ検討の余地があり、今後もさらに調査を進めていく必要がある。

今後は、特に(1)の「知的財産事務補佐・補助業務」「特許技術に関する補佐業務」の2つに関する検定・認定の実現、ならびに、(2)の「知財関連 P Gディプロマ: 学位相当資格」実現のために、その方策について具体的に検討を進めていくことが重要課題となる。また、(3)については今後調査が行われることが望ましい。

(担当: 主任研究員 堀中崇志)