

知的財産人材育成総合戦略について

素川富司 (内閣官房知的財産戦略推進事務局長)

The Comprehensive Strategy for the Development of Human Resources Related to Intellectual Property

Tomiji Sugawa

Secretary-General, Intellectual Property Strategy Headquarters Cabinet Secretariat

知的創造サイクル専門調査会において知的財産人材の総合的な育成策が審議・検討され、2006年1月に「知的財産人材育成総合戦略」がとりまとめられた。この総合戦略は今後10年間を見越して、知的財産人材の育成のために国として目指すべき方向性を示している。本稿では「知的財産人材育成総合戦略」及びその後の進展を紹介する。

■キーワード 知的財産人材, 人材育成, 総合戦略, 教育ツール

1. はじめに

知的財産戦略本部が2003年7月に「知的財産の創造、保護及び活動に関する推進計画」を決定して以来、毎年策定されてきた「知的財産推進計画」において、知的財産に関わる人材（以下、「知的財産人材」という）の育成の重要性が強調されてきた。

さらに、2005年6月に決定された「知的財産推進計画2005」で提起された知的財産人材の育成に係る施策を更に具体化し発展させるために、知的創造サイクル専門調査会において知的財産人材の総合的な育成策が審議・検討され、2006年1月に「知的財産人材育成総合戦略」がとりまとめられた。

この総合戦略は育成すべき知的財産人材像を分野別かつ具体的に提示するとともに、必要とされる知的財産人材の育成策の全体像を提示することにより、今後10年間を見越して、知的財産人材の育成のために国として目指すべき方向性を示している。

その後、「知的財産推進計画2006」及び「知的財産推進計画2007」では総合戦略を着実に実行することを決定するとともに、総合戦略に基づく知的財産人材の育成に関わる様々な施策を策定してきた。

本稿では「知的財産人材育成総合戦略」及びその後の進展を紹介する。

2. 知的財産人材育成のための総合戦略の必要性

2.1. 知的財産人材の重要性

知的財産制度を支えるのは人である。知的財産人材の質的・量的な充実がなければ、いかに制度を立派に整えたとしてもそれを生かすことはできない。知的財産の重要性の高まりに伴い、知的財産に関連する業務は質、量ともに拡大しており、特許権や著作権といった知的財産権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た。

知的創造サイクルが強く早く回り、その好循環が自律的に起こる社会を構築していくためには、人的資源による知財立国を目指すことが重要である。

2.2. 知的財産人材の量の拡大の必要性

企業における知的財産重視の経営戦略の進展によって、知的財産部門の存在感が高まる一方で、知的

財産人材の不足感が拡大していた。文部科学省が実施した「民間企業の研究活動に関する調査報告」によれば、研究開発を行う企業のうち知的財産関連人材が不足していると回答した企業は平成14年度調査では46%であったが、平成16年度調査では57%に増加していた。

特許等に係る専門職について日米で比較してみると、米国におけるパテントエージェントと特許弁護士の合計数は約3万人とされていたのに対し、日本の弁理士は約6000人、知的財産を業務対象とする弁護士は約1500人とされていた。これは理工系出身の弁護士の多い米国と比べても大幅に少ない。

また、知的財産人材の地域的な偏在という問題もあった。例えば、弁理士については、全国の約8割の弁理士が東京、大阪、愛知の3都府県で勤務しており、県によっては弁理士が一人しかいないところもあった。

このような状況において、知的財産に係る専門的でハイレベルなサービスを提供するとともに、知的財産人材の少ない地域にまで人材を行き渡らせるためには、知的財産人材の絶対数の増加が必要である。

2.3. 知的財産人材の質の向上の必要性

知的財産人材に求められる能力や役割が大きく変化する中、知的財産人材の量的な拡大だけでは、求められるスキルや技術の多様化に対応することができず、知的財産人材の質的な向上が必要とされる。

特許を例とした場合、従来は、企業の知的財産担当者の業務は特許の明細書を書いて特許庁に出願し特許を取得することに限られてきた面があった。しかしながら、知的財産の重要性の高まりに伴い、国内だけでなく海外への特許出願が不可欠となり、戦略的な特許の活用が増え、知的財産紛争における交渉が複雑になるなど、求められるスキルや技術は多様化している。

知的財産立国の実現のためには、知的財産人材が時代の変化に対応した多様で高度な能力を備えることが不可欠であり、知的財産人材の質的向上が必要である。

2.4. 知的財産マインドの重要性

知的財産立国を目指すにあたっては、新たな知的財産の創出のために国民全体が知的創造能力を持つことが重要である。特に、小中学校の段階から創造力を高め、将来の知的財産創出に資する人材を育成するとともに、知的財産を創出する者を評価する社会へと変えていかなければならない。

あわせて、知的財産を利用する者だけでなく、国民全体が他人の知的財産を尊重するマインド（知的財産マインド）を持つことが重要である。

2.5. 総合戦略の重要性

知的財産制度を支える人材を育成するためには、3つのポイントがある。

第一に、人材の育成は一朝一夕に行えるものではなく、育成された人材が実際に社会で活躍するまでにはかなりの期間を要する。第二に、効果的に人材育成を行うためには、教育や研修のプログラムを有機的に組み合わせる必要がある。第三に、知的財産に関わる多種多様な人材の全般にわたり計画的に人材育成を行う必要がある。

このため、知的財産に関わる人材育成に取り組むためには、中期的視点に立ち、総合的な戦略を策定することが重要である。

3. 知的財産人材の多様性

知的財産に関わる人材は多種多様であるため、どのような人材を知的財産人材と扱うかについては様々な切り口があり得る。総合戦略では知的財産に

表1 知的財産人材の分類

分類	例
知的財産専門人材	知的財産の保護・活用に直接的に関わる人材 〔企業における知的財産部門担当者、弁理士、審査官など〕
知的財産創出・マネジメント人材	知的財産を創出する人材、知的財産を活かした経営を行う人材等 〔企業、大学、公的機関等の研究者や技術者、企業の経営者など〕
裾野人材	知的財産に関する一般的な知識を保有することが期待される人材、知的財産を将来創出することが期待される人材等 〔一般社会人、学生・生徒〕

(出所) 知的創造サイクル専門調査会「知的財産人材育成総合戦略」2006年1月。

関わる専門性の程度によって、「知的財産専門人材」（狭義の知的財産人材）、「知的財産創出・マネジメント人材（広義の知的財産人材）」、「裾野人材」の3種類に分類することとした。

4. 総合戦略の基本的な考え方

4.1. 総合戦略策定に係る基本的考え方

総合戦略では、育成すべき知的財産人材像を分野別かつ具体的に提示するとともに、必要とされる知的財産人材の確保・育成策の全体像を示すことに努めた。

また、今後10年間を見越して、知的財産人材の育成のために国として目指すべき方向性を示すとともに、2005年度～2014年度において集中的に実施することが必要な施策を示した。

4.2. 3つの目標

総合戦略では、基本的な考え方として3つの目標が示されている。

- (1) 「知的財産専門人材」の量を倍増し、質を高度化する

中小企業を含め知的財産を活用しようとする全ての機関に知的財産専門人材を配置できるよう、現在約6万人と推計される知的財産専門人材を、10年間で倍増する。併せて、質の高度化を図る。
- (2) 「知的財産創出・マネジメント人材」を育成し、質を高度化する

知的財産創出・マネジメント人材が、知的財産に関する知識・能力を身につけるとともに、それぞれの職種に応じて知識・能力を拡大する。
- (3) 国民の「知財民度」を高める

子供から社会人にいたるまで、知的財産に関する教育・啓発を受ける機会を拡大することにより、あらゆる人が知的財産マインドを持ち、知的創造を行い、他人の知的財産を尊重する等、「知財民度」を高める。

4.3. 5つの人材像

総合戦略では、育成を目指す5つの人材像が示されている。

- (1) 国際的に戦える人材

知的財産活動の国際化にかんがみ、海外留学の機会を増加することによって、言語能力や国際的な交渉力など国際的に通用する実践的な能力を有する人材を多数育成する。
- (2) 先端技術を理解できる人材

わが国の産業競争力を高めるためには、ナノテク分野、バイオ分野等の先端技術分野における知的創造サイクルを活性化することが重要であることから、これらの技術分野を専門とする知的財産人材を多数育成する。
- (3) 融合人材

知的財産を活用する場面の拡大に対応するため、幅広い領域で活躍できるマルチメジャーな融合人材を育成する。すなわち、知的財産に関する法律知識だけでなく、科学技術や企業経営、税務・会計などの領域にも通じた人材を多数育成する。また、技術士や中小企業診断士、行政書士などの関連専門職やポストドクターなどの技術的素養の高い人材に対して、知的財産の知識の普及を図る。
- (4) 知的財産競争を勝ち抜く経営人材

企業の競争力を強化するために、知的財産戦略を経営戦略に取り入れることのできる経営人材を多数育成する。また、有望な技術を目利きし事業化するなど、技術の創造から活用までの知的創造サイクルを早く大きく回すことのできる「知財マネジメント人材」を育成する。
- (5) 中小企業・地域で役立つ人材

優秀な技術を持ちつつもその技術を知的財産として保護することが難しく、事業に有効活用できなかつたり、知財に関する不適切な契約を行ったために大きな事業損失を招いたりする中小企業も多い、知的財産人材の地域的な偏在等により地域に存在する知的財産を有効活用できないといった実態をふまえ、中小企業や地方公共団体等に対し、相談・アドバイスを行うなど、その知的財産を活かすことのできる人材を

多教育成する。

5. 総合戦略の進め方

総合戦略の実施に当たっては、実施期間を3つの期に分け、それぞれの期間において人材育成施策を強力に進める。

第1期（2005～2007年度）では、人材育成に係る基盤の整備や知的財産教育の実践環境の整備等を集中的に進めるとともに、制度的な問題点がある場合には、この期に問題の解消を行う。

第2期（2008～2011年度）では、第1期において育成された人材が社会で活躍し始め、優秀な人材が生まれること、知的財産を経営戦略に組み込む企業が増え、知的財産人材の活躍機会が拡大すること等を想定し、第1期で整備された教育環境の下、人材育成活動をさらに加速し、集中的に実施するとともに、それぞれの教育・研修機関等がより特色を打ち出した活動を展開する。

第3期（2012～2014年度）では、第1期及び第2期において社会に出た人材が経験を経て能力を開花するなど、質の高い知的財産人材が生まれ活躍することにより、知的財産人材のロールモデルが確立し、次世代の知的財産人材の目標となることや、裾野にも知的財産に係る知識を持つ人が増え、世界に誇る知財民度を有する国になること等を想定し、知

的財産人材に対する需要を見据えつつ、引き続き人材育成活動を展開する。

6. 10個の重点施策

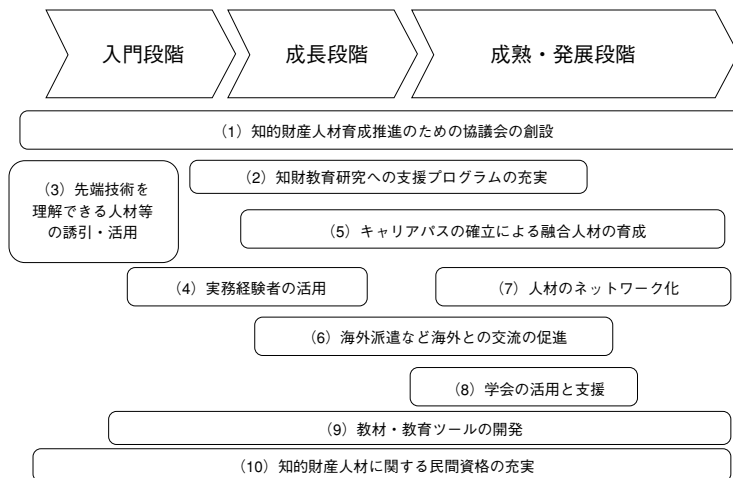
知的財産専門人材育成に当たっては、理想とする知的財産専門人材を目指して、以下の3段階に分けて考えることが重要である。

- ①入門段階：プロパー人材のみならず、他の分野における優秀な人材を知的財産専門人材にするべく引き込む。
- ②成長段階：知的財産人材の卵たちを研修、交流、OJTを通じて育成する。
- ③成熟・発展段階：知的財産人材としてある程度のキャリアを積んだ者について専門性を高めたり、専門領域を広げたりするため、更なる教育を施す。

上記3段階をもとに以下のように10個の重点施策を策定することとした。

- (1) 知的財産人材育成推進のための協議会の創設
人材育成策の充実を図るためには、教育・研修機関等が集い、横断的事項についての検討を行うとともに政策提言等を行うことが重要であることから、民間の研修機関等の代表者をメンバーとして構成する協議会を創設する。
- (2) 知的財産教育研究への支援プログラムの充実

図1 知的財産人材育成の3段階



(出所) 知的創造サイクル専門調査会「知的財産人材育成総合戦略」2006年1月。

知的財産人材養成に大きな役割を果たす大学等における知的財産教育研究に対する支援プログラムの充実を進める。

- (3) 先端技術を理解できる人材等の誘引・活用

ナノテク分野やバイオ分野をはじめとする先端技術分野に深い知識と経験を有する研究者・技術者を知的財産分野に誘引し、活用する。また、金融についての知識・経験を有する者の知的財産信託等の業務での活用など、優れた素養を持つ者が知的財産の各分野に参入するよう環境を整備する。さらに、企業の技術者OBなど、実用化に向けた応用研究に関する知識・経験を有する人材をサチャー等として活用を促進する。
- (4) 実務経験者の活用

産学連携等を支援するコーディネーターやアドバイザー、知的財産の教育・研修・研究に係る者には、法律・経済・技術の素養に加え、ビジネスに関する様々な知識が必要とされることから、実務経験者の活用を促進する。
- (5) キャリアパスの確立による融合人材の育成

知的財産に関わる人材の業務へのインセンティブを高め、広い視野を持った優秀な人材を育成するため、多様な職場を経験する機会を設けるとともにキャリアパスを明らかにすることを促進する。また、経営に関する実務や知識を知的財産人材に身につけさせるために、キャリアパスの多様化・複線化を図るとともに、融合人材の育成を促進する。
- (6) 海外派遣など海外との交流の促進

国際的に戦える融合人材を育成するため、海外への人材派遣と海外からの人材招聘を促進する。
- (7) 人材のネットワーク化

各地域等における人材のネットワークを構築し、情報交換、情報共有などによる専門的かつ幅広い知識の確保を図るとともに、同業種間、異業種間の人脈形成により、問題解決への多様な対応を可能にする。
- (8) 学会の活用と支援

法律、経済、技術に関する極めて高度な知識

を備えた人材を育成するため、関連する学会を活用する。

- (9) 教材・教育ツールの開発

知的財産に関する教育・研修を効果的に進めるため、対象者に合わせた多様で優れた教材・教育ツールを開発する。
- (10) 知的財産人材に関する民間資格の充実

知的財産人材の能力評価の指標とするとともに知的財産に関する学習の目標とするため、知的財産に関する資格を充実させる。

7. その後の進展

7.1. 知的財産人材育成推進協議会の創設

知的財産人材育成総合戦略において知的財産人材育成推進のための協議会の創設が提言されたことを受け、工業所有権情報・研修館、知的財産教育協会、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、発明協会の7機関それぞれの代表者をメンバーとした「知的財産人材育成推進協議会」を設置し、第1回本会議を2006年3月に開催した。

各機関が情報交換と相互協力を行うこと、人材育成の取組の普及・宣伝を行うこと、人材育成に関する横断的事項についての意見を集約し、政策提言を行うことを目的にした民間の取組として運営されている。

これまでに、「知的財産推進計画2007」への提言を行ってきたほか、2007年7月には、知的財産人材の育成上の課題を解決する糸口を提供するなどをコンセプトとして産学官に向けて「知的財産人材育成シンポジウム」を開催してきた。

また、協議会のウェブサイトが工業所有権情報・研修館によって発信されており、そこからは関係機関の研修情報へのリンクが張られている。

7.2. 弁理士の増員と研修制度の整備

弁理士の数は2004年から2007年にかけて約1,200人増加しており、2007年10月末時点で約7,200人に達している。知的財産の重要性が高まる中、知的財産権の取得及び活用の中核的な担い手として、その

量的な充実が進められている。

2007年6月には弁理士法の一部を改正する法律が成立し、弁理士に対する実務修習制度の導入により弁理士の資質の維持及び向上が図られることになった。今後は、弁理士登録をしようとする者に対しては、出願書類の作成等の実務能力を担保するための実務修習が実施され、既登録弁理士に対しては、最新の法令や技術動向等についての研修を定期的に受講することが義務化される。これによって、弁理士試験合格者が急速に増加してきている中で新人弁理士ができるだけ早く現場で活躍できること、知的財産を取り巻く環境が変化する状況で資格者が専門的知見と高い職能を維持し続けることが期待される。

また、この弁理士法の一部を改正する法律では、知的財産に関する大学院の修了者及び弁理士試験の一部科目の既合格者に対して、弁理士試験の試験科目の一部免除制度が導入されることから、弁理士の増加と資質の維持向上が加速することが期待される。

7.3. 資格制度の充実

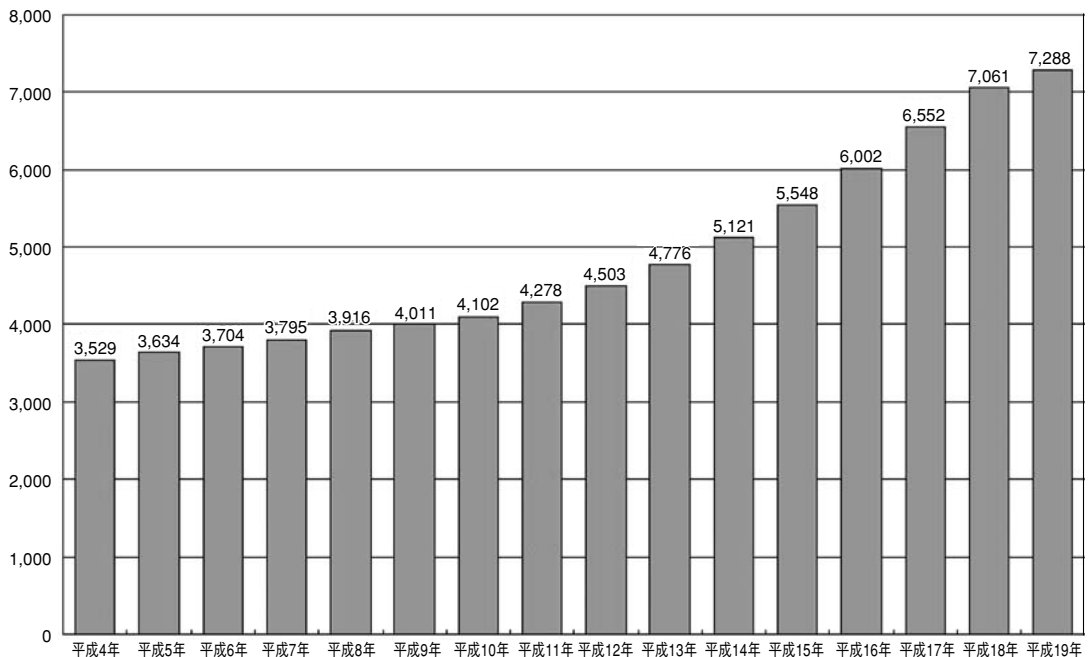
2007年10月に政令が改正され、「知的財産管理」が国家検定たる厚生労働省の「技能検定」の1つとして追加された。

それまでは、「知的財産検定」という民間検定（知的財産教育協会）であったが、知的財産教育協会の実施結果データによると、受験の申込者数の累計が2007年までに約35000人になっており、知的財産人材の育成と能力評価を図る制度として注目されていた。

知的財産人材に関する客観的かつ詳細な能力評価を実現するとともに、学生、社会人、研究者、知的財産担当者が知的財産の知識・スキルを習得するインセンティブをより一層高めるためには、能力評価の指標と学習の目標に資する知的財産に関する資格制度を充実させることが重要である。

これを踏まえて、「知的財産推進計画2006」では、知的財産人材に関する民間資格などの充実を図るとともに、「知的財産推進計画2007」においては、技能検定制度に知的財産の専門職種を追加する

図2 弁理士数の推移



(注) 人数は各年末現在。ただし、平成19年については10月末現在。

(出所) 特許庁「弁理士数の推移」2007年11月。

ことが盛り込まれていたところ、「知的財産管理」が国家検定として追加された。今後は、知的財産人材に対する社会一般の認識が高まり、その地位が向上することが期待される。

7.4. 教育ツールの開発

知的財産に関する教育・研修を効果的に進めるためには、対象者に合わせた多様な教材・教育ツールを開発することが重要である。

教育機関における知的財産教育に対しては、工業所有権情報・研修館において、知的財産権に関する正しい知識と基礎実務の習得を目的として、産業財産権標準テキストや産業財産権副読本を作成しており、2006年度には、高等学校、高等専門学校、大学を対象にテキストを約22万部配布し、初等・中等教育機関に対しては副読本を約29万部配布した。テキストは産業財産権各法を解説するとともに、各法に関わる実務能力を取得できるよう構成されており、副読本は、知的財産を尊重する意識を学校教育段階から醸成するため、自由な発想、創意工夫の大切さを涵養し、科学技術や文化の発展に寄与する知的財産制度の仕組みを正しく身につけさせるための教材として、小学校、中学校、高等学校のそれぞれにあわせて作成されている。

これらに併せて、特許をはじめとする知的財産制度は教育機関における教職員にとって難しい題材であるとの指摘を踏まえ、テキストを使用して産業財

産権学習をすすめるための教師用参考資料も作成・配布している。

また、工業所有権情報・研修館のウェブサイトでは、特許庁の有する知識、経験及びノウハウにもとづき作成した学習教材を提供し、広く知的財産人材に利用してもらうことを目的として、「IP・eラーニング」が実施されている。ここでは、産業財産権各法、出願手続、審査の進め方などを学習することができる。

さらに、「知的財産推進計画2007」においては、いつでもどこでも知的財産教育を受けられるようモバイル端末等で利用できる教材の充実を図ることが決定されており、eラーニング教材のモバイル端末での利用が検討されている。

8. おわりに

知的財産人材育成総合戦略が策定されてから2年近くが経過している。この間、「知的財産人材育成推進協議会」の創設等の体制整備が行われ、弁理士、企業等の知的財産関連人材も増加してきた。これからも引き続き、知的財産人材育成総合戦略の着実な実施が求められる。

参考文献

知的財産戦略本部、2006、『知的財産推進計画2006』

知的財産戦略本部、2007、『知的財産推進計画2007』

知的創造サイクル専門調査会、2006、『知的財産人材育成総合戦略』