

知財人財イノベーションへの4つの流れ¹

—知財専門人財の融合化, 広域化, 分化・専門職化, 流動化

妹尾堅一郎 (東京大学国際・産学共同研究センター客員教授)

Four Trends within the Innovation of Professionals in Intellectual Property Management
Visiting Prof. Ken Senoh
Center for Collaborative Research, The University of Tokyo

知財立国の制度的整備が進む中、その制度を活用し、産業や事業に資する活動を行える知財人財の育成が急務である。そのとき、従来型の知財人財ではなく、知財マネジメントに寄与する新しい知財人財のモデル形成とその具体的な育成が求められている。すなわち「知財人財イノベーション」が必要である。本論では、知的創造サイクルの中で知財の保護・権利化を担う、いわゆる「第一層の専門人財（弁理士、知財部員、特許庁職員等）」に焦点を合わせ、現状を踏まえつつ、そのモデルの変容と多様化について4つの動向（融合化、広域化、分化・専門職化、流動化）を論ずる。すなわち、科学技術、知財法務、経営の三分野が重なる知財マネジメントを担う人財、隣接関連領域の素養を幅広く持つ専門人財、知財中核領域の専門人財を補助・補佐・支援する人財、知財専門職として弁理士、知財部員、特許庁職員等を行き交う人財、が求められていることについて議論を行う。

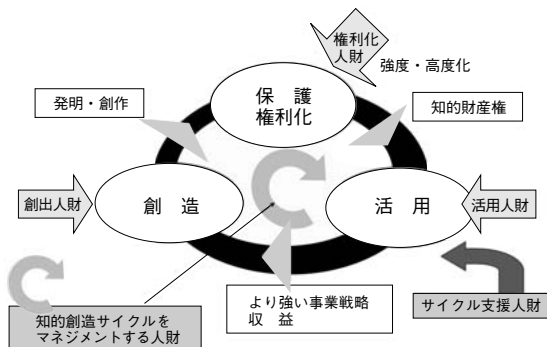
■キーワード 知財人財, 知財専門人財, 人財育成, 専門職教育, 知財マネジメント

1. はじめに：知財専門人財とそのイノベーション

知財人財育成の議論を行うときに、知財人財をどうとらえるかについて、現在2つの分類モデルが使われる。

第一分類モデルは、政府の知財戦略本部が提唱する「知的創造サイクル」を基本とするものである(図1)。

図1 知的創造サイクルと5つの人財



- ①創出人財
- ②保護・権利化人財
- ③活用人財

これらに加えて、このサイクルをマネジメントしたり、サイクルが効果的・効率的に回ることを支援する人財も求められる。これらを、

- ④知的創造サイクル・マネジメント人財
- ⑤サイクル支援人財

とし、ここで簡単に紹介しておこう。

④の「知的創造サイクル・マネジメント人財」とは、知的創造サイクル自体を創り出す人財、あるいはこのサイクル管理するマネジメント担当を呼ぶ。つまり知的創造サイクルのプロデューサーである。企業競争力・産業競争力から見れば、このサイクルを実践的に創出し、まわしていき人財は、極めて重要であるが同時に極めて稀でもある。音楽や映画といったコンテンツ領域ではこういったプロデューサーの育成が大きく叫ばれているが、産業財産権と関連する科学技術領域においてもその必要性は高い。

⑤の「サイクル支援人財」とは、知財サイクルを円滑に効果的・効率的に回すことを支援する人財で

ある。例えば知的財産関連研究者、知財教育担当者、知財ジャーナリスト、産学連携関係者等が挙げられる。これらの育成は、まだまだ緒に就いたばかりである。特に、知財教育担当者の育成、すなわち「人財育成人財の育成」は大きく進展されなければならない。

第二の分類は、知財の専門性あるいは関わりの度合いによる分類である。すなわち、

①知財を専門的に扱う専門家層（第一層）、②自らの仕事に知財を活用する隣接領域層（第二層）、③知財を基礎知識・教養とする国民全般（第三層）、に分けるやり方である²（図2）。

こちらのモデルでは、そもそも知的財産を創出する人財やそれを活用する人財に加え、国民全般も知財立国を支える人財として対象にみならず点が特徴である。

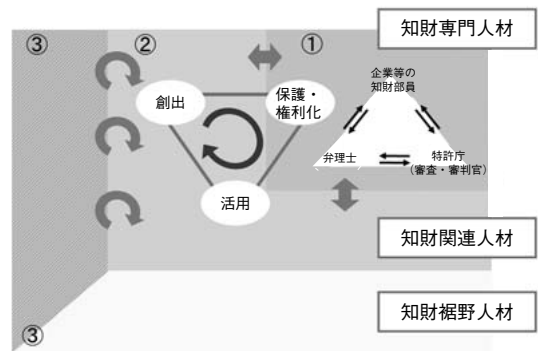
2つのモデルの関係は、先に紹介した②を「知的財産専門人財」として「第一層」、また①と③④⑤がその隣接領域を担う「知的財産関連人財」として「第二層」と見なすことができる。これに、将来知的財産分野にかかわり得る次世代の人々を含む国民全体を「第三層」として加えることになる。

本章では、この三層構造分類の中の、第一層の知財専門人財に重点を置いて、その知財人財がどのような状況であるかを論じていくことにしたい。

第一層は、知財の専門職、すなわち知財の保護・権利化を担う人々で構成される。具体的には、特許庁の審査官・審判官、企業の知的財産部員、弁理士などを指し、最近では「知的財産専門職」と呼ばれる。また、紛争処理等を担当する知財専門の弁護士もここに含まれることもある。さらに、これらの業務を補助・補佐・支援する業務を担う人々も含まれる。これらの人々は知財立国を進める上では欠かせない。

一言で言えば、従来の知財専門人財のモデルが大きく変わりつつある、すなわち、新しい価値をもたらす新規モデルへ移行することをイノベーションと呼ぶならば、知財人財イノベーションとでも呼ぶ動きが高まっているように見える。その動きは、多少図式的ではあるが、4つの流れとしてとらえられる。以下、それを論じていくことにしよう。

図2 知財人財の三層



2. 第一の流れ「融合化」：知財マネジメント人財の必要性

従来の知財人財は、知財の保護・権利化のエキスパートとして、「科学技術」と「知財法務」とが交わる複合領域において活躍する、主として出願関連人財であった。このモデルにおける知財専門人財においては、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」が育成の中心となる。もちろん、このことは、今後も継続していかなければならない。

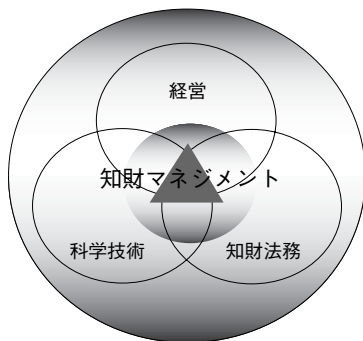
しかしながら、現在、その域にとどまることなく、さらに「経営」や事業に資する知財マネジメントを担う方向が求められつつある。例えば、経営事業案件への知財コンサルテーションを担う人財育成である³。つまり、経営という隣接領域にウィングを伸ばした「広域化」が求められているのである。「経営に貢献する知財専門家」、すなわち「知財マネジメント」を担う者が育成されなければ企業競争力・産業競争力は強化されないからである。少なくとも経営に明るい弁理士や知的財産部員を増やさねばならない。

そこで知財マネジメント人財について詳しく見ていこう。

それは、1つには知財マネジメント領域の特徴、2つには「専門職」に求められる能力、それらの交差するところに現れる。

知財マネジメントの特徴の第1は、「科学技術」「知財法務」「経営」の三分野が重なる「融合領域」

図3 知財マネジメントは複合領域



という点である（図3）。従って、多様な基礎知識がなければならない。例えば、ナノテクの2つのアプローチの特徴を述べられるか（科学技術）、特許法35条の改正の要点を述べられるか（知財法務）、マーケティングとマーチャンダイジングの概念の違いと含意を述べられるか（経営）等々に答えられるだけの知識がなければ、知財マネジメントの専門家とは言い難い。しかし単に知っているだけでは“学者”か“物知り”に過ぎない。ここで育てるべきは実践のプロ、すなわち専門家であるのだから、知識の多寡を競うという意味での高度化だけでは済まないはずだ。基本知識の多寡はコトの前提に過ぎないのである⁴。

第2の特徴は、知財マネジメントは先端的であるがゆえに不確かで流動的（不安定）な領域である、という点である⁵。ここでは「体系立てられた、確実な知識」や「全般的で安定的な情報」を身に付けた上で仕事をするといった悠長な話は通じない。つまり、不確かで断片的な情報が飛び交う実践の現場において、体系化されていない流動的な知や情報を活用しつつ、的確な判断と行動をとらねばならない。確かめられた知識が確実にあり、それに基づいて意思決定を行うわけではないのである。

そもそも“確かめられて・体系立てられた・知識”がある場合、そこは先端とは呼ばない。“不確かで・体系化されておらず・流動的である”実務領域ならば、“体系立てられた・確かな知”を基に仕事をするわけにはいかない。確かに一方で基本知識がなくては話にならないが、「実践の現場」においては“断片的・流動的な情報を活用する力”自体が

求められるからである。従って、この側面から言えば、先端的な人財育成とは、実は「確かめられ・体系立てられた・知識を・順序立てて・教師から受講生へ・教えること」ではなく、「流動的な不安定な領域において、断片的な不確かな情報に基づいて判断する力を培うこと」なのである。

したがって、基礎知識は必要であるにせよ、“断片的・流動的な情報を活用する力”自体が、より求められるのである。専門職の人財育成に求められるのは、まずこの力を鍛えること（訓練）である。

第3の特徴は、従って、知財マネジメントには「唯一の正解」がないという点が挙げられる。つまり、体系化された知識の多寡を競ったり、それに基づき“正解”を求める世界ではない。ここでは「調べつくし、考え抜き、紡ぎ出す力」や「問い続ける力」といった基本的な能力と、それを支える創造的な思考力（コンセプトワーク）といったものが重要になっていく。こういった力を育成することが、知財マネジメント人財育成において強く求められるのである。つまり、学術知というより極めて実践知が必要とされるのだ。ここでも必要なのは、知識そのものではなく、知識を使う力である。この力を訓練することがこれまた求められるのである。

一方、専門職に求められる基本的な能力とは何か。必要条件と十分条件の2つが挙げられるだろう。

まず、専門職には、当然専門家として踏むべき専門的な手続き（デュープロセス）の知識・スキル・判断力を有し、かつそれを実践して専門業務を進めることができることが求められる。例えば特許出願をしたいと言ったら、弁理士は、どういう手続きをしたらいいか分かっており、かつ実践できなければならない。ただし、この「デュープロセスの修得」は、専門職として活動していく上での必要条件にすぎない。

というのも、実際に専門職業務を遂行するには、加えて、個別具体的な状況に対処するために「多様な戦略的選択肢」（あの手・この手）を修得しており、かつそれを駆使してその案件に対処できることが求められるからである。つまり個別具体的な現場で「あの手・この手」を駆使してその状況を打開で

きななければならないからである⁶。これが専門職の十分条件である。

このように「デュープロセスの修得」という必要条件に「多様な戦略的選択肢の修得」という十分条件が加わって、初めて実践的に意味のある専門職の活動ができるのである。

要するに、ここで活躍すべき人財には、三分野に関する基礎知識とそれらの関係づけを適切にできる能力、さらには、この重なる領域自体をマネジメントできる能力が求められるのである。つまり、知財マネジメントについて多くの戦略的選択肢を検討でき、かつ適切な判断を下せるような人財育成がなされるべきなのである。

3. 第二の流れ「広域化」：専門職の5つのタイプ

第二の流れは、「広域化」である。先述した知財マネジメントの専門家になるまで至らなくても、経営という領域へとウイングを伸ばさなければ、事業に資する知財専門人財とは言えないことになる。

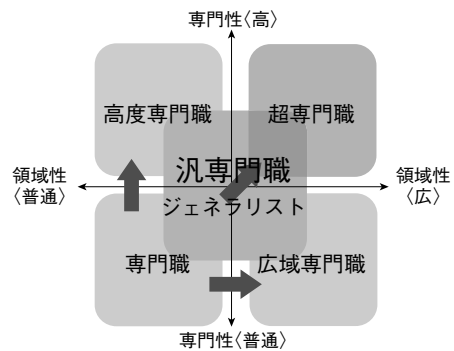
この点は、専門職は専門性が高ければそれで良いのか、という疑問に基づくものでもある。たしかに専門性の高度化は悪いことではない。しかしながら、専門の蜻壺化が激しい現在、専門性が高いだけでは先端的な実践領域において“良い仕事”は必ずしも可能ではない。「質の高度化」を強調するのは、かえってリスクさえありえるのである（蜻壺化による局所最適志向の専門バカ）。質の高度化のみではなく「広域化」も同時になされなければならない。

ここで、専門性と領域性という二軸を引いてみよう（図4）。専門職であるから、専門性と領域性が“普通”であるのは当然であるが、それが高い、あるいは広いかどうか、今後大きく問われてくる。

例えば、医者が高度な医療技術を誇るのは専門性の軸の話である。弁理士においても、単に国内で通常技術の特許明細を書けるだけである場合より、より先端的な技術の特許を国際的に出願できる方が高い専門性を持つと言えるだろう。

一方、領域性とは、専門領域のみならず、その関連分野にどの程度知見があるのか、その程度を指

図4 5つの知財専門職



す。例えば、知財関係者が法務領域のみならず、科学技術や経営領域について、それなりの知見を持っている、あるいは該当分野の専門家とその領域についてある程度の議論ができる等が挙げられる。弁理士が単なる特許出願の代理人にとどまらず、知財に関わる中小企業の経営相談にも応じるとき、経営者と円滑なコミュニケーションを取れることができれば、より良いコンサルテーションが可能となるだろう。つまり広域化とは、専門家が“良い仕事”をする際に実は極めて重要な能力獲得のことなのである。専門人財は、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。このパラドクスが認識されなければならない。

さて、専門性と領域性の二軸によって、知財マネジメントの専門職は大きく5つのタイプに分けられ、その育成を検討することができる。

①通常専門職（ordinary professional）

まず、審判官・審査官、知的財産部員、弁理士といった通常の「専門職」である。従来は、これらを育成することのみが想定されていた。しかしながら、この従来人財を増やすのみならず、新たな時代に対応する人財育成を進めるべきである。

②高度専門職（high-grade professional）

弁理士、特許審査官、知財部員等が、自分分野についてさらに研鑽をつみ、その高度化を図るものである。「専門性の高度化」による「高度専門職」の育成である。従来、育成を進めるのは、このタイプを目指す場合がほとんどであった。ここで高度化と

は、保護・権利化に関する技術知識の高度化、担当する対象技術領域の知識の深化、それらを含めた国際化対応などが挙げられる。専門性の高度化は、当然日常業務を通じて行われる場合もあれば（OJT）、各専門団体による教育研修によってなされるものもある（Off JT）。しかし高度化だけでは、従来のように「専門蛸壺・知財村」の中だけで活動する人財にとどまってしまうリスクが生ずる。我が国の企業競争力の観点から言えば、高度化だけでは十分であるとはいえないのである。

③広域専門職（wide professional）

専門職の領域の裾野を広げた「広域専門職」の育成である。すなわち、知財の保護・権利化のみならず、知的創造サイクルの両隣である知財創出や知財活用の領域に明るい人財を育成することだ。関連分野の知識を得ることを通じて知財マネジメント全体に目配せできるタイプである。例えば、弁理士で中小企業経営者と事業戦略を語れる人財、知的財産部員でも経営会議で知財からみた事業の問題点等を指摘し、対策を提案できる人財等が増えてこなければいけない。こういった「広域専門職」が増えなければ企業競争力・産業競争力は強化されないのだ。専門職としては一分野にとどまるが、より広域を見渡せ、他の分野の人々とも協働することができるようになるので“良い仕事”が可能となる。すなわち、専門家として専門性を活かそうとするならば、実は、専門性の高さと共に、あるいはそれ以上に広域性が拡がることが重要であるという、一種の逆説となるのである。そこで、専門家はとかく“高度化”を図りたがるが、その一方で知財マネジメントという融合領域に向かってウィングを伸ばそうとする“広域化”が必要なのである⁷。

④超専門職（multi professional）

「専門性の高度化」と「領域性の広域化」の双方を兼ね備えた「超専門職」である。三分野の全般を一人でこなすことのできるタイプであるが、どの領域でも専門家として通じるというのは、余程の才能を持っていなければならない、極めて稀である。こういった“知財マネジメントのイチロー”の育成は不可能ではないが、むしろこういった人財の輩出を誘導できるように、前述の「広域化」「高度化」を進

展させることが肝要である。実際にこの手の人財は教えて育つものではない。英才教育が可能となるような育つ環境（場と機会の提供）を整えることが重要になる。

⑤汎専門職（meta-management professional=generalist）

これら各種の「専門職」を束ねるメタレベルの専門職である。すなわち、専門職の人々を活用しながら知財マネジメントを遂行する人財である。これを「汎専門職」と呼ぶが、本来的には「ジェネラリスト」と呼んでよいだろう⁸。「スペシャリスト」である上記の4タイプの専門職を活用して、企業競争力を高めるビジネス・プロデュース人財といてよい。自分自身がどこかの領域の専門職であることは必ずしも必要ではないが、三分野のそれぞれに関する基礎知識を踏まえた上で、三分野の専門家を活用しつつ、融合領域である知財マネジメント全般を統括するタイプである。現在、特に企業において求められており、かつ知財マネジメントの世界で（たとえ少数であっても）育って欲しいのは、実はこのタイプである。

このように、「広域化」の流れは、狭義の従来型知財人財にとどまることなく、経営や事業に資する知財マネジメントにおいて活躍する人財への期待の反映と言えるであろう。つまり、経営に貢献できる知財人財の育成が急務なのである。

4. 第三の流れ「分化と専門職化」：知財専門中核機能の新展開

第一層は“中核”人財だけではなく、中核人財を「補助・補佐あるいは支援する周辺人財」も含めて構成されている。その人々が果たす機能・役割は重要度を増し、その活動への期待は急増しつつある。これが第三の流れ、すなわち「分化と専門職化」である。

4.1. 知財専門中核機能の「深化」と「多様化」

この重要性の高まりの背後には、知財の保護・権利化という中核機能の「深化」と「多様化」がある

と言えるだろう。例えば、特許事務所の業務は産業財産権の出願書類作成業務に限らず、出願手続に関する期間管理等の知財管理業務に加えて、先行技術調査業務等の情報収集業務や判例調査等の法的業務の補助業務など多岐にわたっている。また、近年は従来の国内出願業務のみならず、特に欧米や中国の知財制度に対応した海外出願業務が増加している。さらには、侵害訴訟や無効審判等の紛争処理等、より幅広い業務を行うことが求められている。

一方、企業の知財部員の場合、特許戦略に基づくポートフォリオの構築や海外企業とのライセンス交渉・契約など業務範囲は拡大・高度化している。

しかしながら、弁理士や知財部員が全てを隅々まで行うわけにはいかないため、これらの機能を担当する職員を活用すると共に、特許情報や先行技術に関する調査、あるいは出願書類を含む書類や文献の翻訳の通訳等の外注化を行う。これらの補助・補佐業務や支援業務を行う人々を「専門周辺人財」と呼ぶならば、その人財育成は喫緊の課題なのである⁹。

この補助・補佐業務や支援業務を整理すると次のようになる。

①事務補助業務（IPクラーク機能）

産業財産権に関する（明細書を除く）出願書類の作成補助、出願手続における定型の事務、これらに関連する庶務等の事務補助業務である。

②事務補佐業務（IPアドミニストレーション機能）

文書管理、期間管理、手数料等の管理に関する業務である。近年、これらの管理業務はコンピュータによる管理システムを活用するようになってきているので、期間管理等に関する法律的な知識に加え、一通りのコンピュータに関する知識、またシステム開発技術者との折衝力等が要求される。

③法務補佐業務（IPリーガルアシスタント機能）

弁理士の法的業務を補佐する機能である。一般に、米国の法律事務所において弁護士の指示・監督の下で補佐として広範な業務を行う者を“パラリーガル”と呼ぶが、その弁理士版と言ってもよい。つまり、特許事務所における法務補佐業務を担う業務である。特に訴訟代理を行う弁理士や係争・訴訟に対応する知財部員等の知財中核人財を補佐するので、法務や知財業務全般について熟知していること

が求められる。

④特許技術に関する補佐業務（IPテクニカルアシスタント機能）

現在、弁理士一人に対し、特許技術に関する補佐業務を行う者が平均2名存在する¹⁰。特に、特許明細書作成業務の補佐として下書き（アンダーライティング）を行う場合には、科学技術に関する専門知識が不可欠である。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、より高度な技術知識が必要とされる。一方、企業の知財部においても、社内での明細書作成や特許事務所への明細書作成の発注管理は、知財部員の基本的な業務として位置付けられている。

⑤通訳・翻訳業務（IPトランスレータ機能、IPインタープリタ機能）

経済のグローバル化に伴い、知財活動の国際化が急速に広がっている。そのため、海外特許庁への特許出願明細書等の書類作成や契約に当たっては翻訳が不可欠である。一方、通訳は、主として海外企業との契約や係争・訴訟の際に重要となる。大企業では学会に参加したり学術論文を読み書きできる力を持った人財が増加しつつあるものの、残念ながら英語以外の言語に強い人財は少なく、また海外の知財制度に明るい者は極めて稀だ。翻訳の専門家の場合も、技術と語学力の双方に秀でていなければならず、特許明細書を正確に翻訳できる人財や係争において正確に通訳する人財は極めて少ない。特に中国語に関しては非常に限定されているのが現状である。

⑥情報調査に関する業務（IPサーチャー機能）

知財の分野においては、技術や法律に関する情報について膨大な調査が必要となる。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スキルのみならず、技術分析に関するスキルも求められる。この特許情報の調査を行う専門業者としては、特許庁が審査における先行技術調査業務をアウトソーシングする登録調査機関から、中小企業・個人の出願を無料で調査する先行技術支援事業者まで、多くの民間調査会社が存在する。他方、企業や特許事務所においても、特許情報の調査は日常的に行われており、特許事務所の職員や企業の知財

部員は特許情報の調査に関するある程度の能力（知識・スキル・判断力等）を要求される。

以上のように、弁理士や知財部員等の「知財専門中核人財」だけによる業務遂行は限界にあり、中核人財を補佐・補助あるいは支援する人財が不可欠になってきた。これらの人財に対しても、それぞれの専門性をより明確にして職業的な自覚を促すと共に、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だろう。

4.2. 専門職能の分化・相乗関係化へ

ある特定領域における業務が高度・複雑化する場合、専門家が充実した活動を行うことが求められる。その際に、専門人財を育成し、その高度化・広域化を図ることは当然のことだ。これらの専門人財が業務を遂行するうちに、徐々に、その業務を補佐したり、周辺の支援を仰ぐ等の必要性が生じてくる。この動きは、3段階で進展するだろう。

第一に、専門中核業務と、専門補助・補佐業務や専門支援業務とが別れて、専門補助・補佐人財や専門支援人財を誕生させていく（分化）。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が派生しつつある。

第二に、これらの業務を担う人財は、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（専門職化）。

例えば医療分野において、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業務を担う人々が独立した資格制度によって品質が担保されるようになった。すなわち看護師、薬剤師、検査技師等といった専門人財である。これらの職務は専門職として独立した資格制度によって品質が担保される¹¹。これは「有資格専門職」化と呼べるであろう。そして、現在は、それぞれに専門分野ごとに専門性の強化を進めている¹²。

知財分野においても同様の進化が始まっていると見て良いだろう。そして、これらの機能の専門職化とそのための人財育成が求められているのである。このとき「制度的支援（資格や検定・認定）」が検討課題となる。

ただし、専門“中核”人財は専門の範囲の業務を

総括して行うことができるが、専門補助・補佐人財は専門中核人財の指示・監督下による業務遂行を行う。例えば、医師と看護師の関係についてみると、資格上、医師は看護業務を行うことが可能であるが、看護師は単独で医療を行うことはできない。一方、医師は医療において補佐を必要としており、看護師は医師の指示・監督の下、医療の補助ができる¹³。また、医師と薬剤師の関係では、医師は自己の処方せんにより調剤もできるが、薬剤師は医師の処方せんを必要とする¹⁴。つまり、中核業務と補佐業務の間には「非可逆性」が存在するのである。

知財分野でみると、専門中核人財である弁理士が、専門補佐人財の担う業務を行えることは当然であるが、補助・補佐者は弁理士の指示・監督下で業務を行わなければならない。

このことは、専門中核業務・人財と専門補佐業務・人財や専門支援業務・人財は「代替関係」でも「相互補完関係」でもなく、「補完」関係であることを意味している。しかしながら、これらの補佐人財や支援人財が強化され、その専門家育成（役割期待の明確化や活動品質の担保、また職業的な自覚や自己研鑽の深化等）が進めば、これらの中核・補佐・支援人財が相互に関係を充実させ、「相乗関係」によって全体としてのレベルアップと相互啓発がより充実してくるはずである。

以上の議論のように、知財専門中核業務が分化すると共に、能力（知識・スキル・判断力等）を強化して「専門職化」されていく。その促進を図る環境作りとして、制度的な整備が求められるが、中でも認定・検定・資格等の可能性が高いと思われる。この検討を平成18年度特許庁産業財産権制度問題調査研究会（委員長：妹尾堅一郎）で行った¹⁵。その結果として「知財事務補助・補佐業務」に関しては、特に特許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。また「特許技術に関する補佐業務」に関しても同様であることが分かった。一方「知財通訳・翻訳業務」を担う人財の不足感は極めて高いものの、それが検定・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。

いずれにせよ、今後の知財人財育成に関しては、本論で議論したように専門職能の「分化」「専門職化」、それらの相乗関係化が重要であること、またそれらを制度的・環境的に支援する「検定・認定・資格等」の整備が求められること、等が言えるのである。

5. 第四の流れ「流動化」：知財専門人財の相互浸透

従来、主たる知財専門職であった弁理士、特許庁の審査官・審判官、企業の知的財産部員の間での流動性はあまりなかった。最近では三者間での流動性が見え始めている。

例えば、特許事務所と企業の間での知財人財交流は僅かであったと言われるが、近年は弁理士登録者の15%程度が企業勤務者（知財部員や技術部員）に増え、さらに弁理士試験合格者では、従来のような特許事務所従事者より企業勤務者の方が多くなった点が指摘されている。

一方、特許庁の任期付き審査官が、10年間の任期終了後、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ことが期待されている。特許庁の施策、審査基準等を承知しているので、弁理士や企業の知的財産部員としてレベルの高い出願業務を行う、あるいは先行技術文献サーチについて企業や民間サーチ機関を指導する、さらには大学や研究機関の知財活動の支援を行う、等が期待されている。

今後、流動性が高まれば、若い人にとっては、特許事務所、企業の知財部、特許庁といった個々の就職先を想定するのではなく、弁理士、企業の知財部員、特許庁審査官といった職業としての選択肢が重なりあい、知財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はずである。すなわち、「知財専門職」という包摂的なキャリア領域の誕生である。これは領域全体の魅力化として優秀な人財をこの領域に誘導することになるだろう。

6. むすび：知財専門人財イノベーションに向かって

先端的な実践領域における人財育成については、新たなコンセプトに沿った教育が必要になる。たしかに現状のモデルを「成長」させるためには、既存モデルを洗練して磨き上げれば良い。そうすれば、効能性も効率性も高まり、つまるところ生産性は向上するだろう。しかしながら、既存モデルの高度化は、局所最適を志向し、「蝸壺」を助長する。

一方、既存モデルを新しいモデルへ移行させる「発展」のためには、新規性・進歩性に富む画期的な新規モデルの創出と、その普及・定着が必要である。新規モデルで新たな価値を生み出せれば、そのモデルの価値有効性は高まるだろう。そのモデルが局所最適ではなく、全体最適を志向するためには、「融合化」や「広域化」が欠かせない。また、この場合の全体とは何かを見直さなければならない。すなわち「知財のための知財」から「事業に資する知財」へとモデルを移行すべきなのである。

とするならば、その新たな知財モデルを担う知財人財のモデル自体も新モデルに沿って新しくなるべきである。新しい価値を体現する人材の創出である。さらにその知財人財モデルを育成するモデル自体も刷新されなければならない。すなわち知財イノベーションであり、知財人財イノベーションであり、知財人財育成方法論イノベーションである。

本論では知財人財のモデルの変化を4つの流れ、すなわち融合化、広域化、分化・専門職化、流動化として論じたが、育成の方法論については別途論じてある。興味のある方はそれを参照されたい¹⁶。

謝辞：本論は、毎年の日本知財学会の学術研究発表会における予稿論文、教育関係学会誌論文、ならびに特許庁報告書の中で筆者が主として執筆した部分等を基に、加筆修正の上、新たな論文として再構成を行ったものである。個々の論文等についてコメントや指摘等をしてくださった方々に感謝したい。ただし、全てを反映できたわけではなく、当然のことながら内容の責任は全て筆者にある。

注

- 1 通常は「人材」と書かれるが、人間こそもっとも重要な財産であるということを強調するために「人財」と表記している。
- 2 このモデルは、筆者が委員長を務めた「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」（特許庁、平成17年度特許庁産業財産権制度問題調査研究報告書、財団法人知的財産研究所、2005）において筆者が提唱した分類である。

http://www.iip.or.jp/summary/summary2005.html#17_08
このモデルと、筆者が専門委員を務める内閣官房知的財産戦略推進本部「知的創造サイクル専門調査会」によって出された「知的財産人材育成総合戦略」における三層構造はほぼ同一である。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/cycle/senryaku.pdf

- 3 日本弁理士会は平成19年度より「知財コンサルタント1000人育成」を構想し、その実現に向けた人材育成を進めている。また、例えば経済産業省関東経済産業局でも平成19年度より、関東地域知財戦略支援人材育成推進委員会を通じて知財コンサルタントの育成事業を始めている。
http://www.kanto.meti.go.jp/seisaku/tokkyo/20070525chiik-ijinzaikusei.html
- 4 この三分野を習得する難しさは、単に量的な問題だけではない、質的な困難さがあり、その根元は思考法の違いである。判断基準が、科学技術においては「正否」すなわち正しさであるのに対し、知財法務では「当否」すなわち法律の解釈に当てはまるかが、また経営では「適否」すなわち活動が適切であるかどうかが判断基準となる。この3つの思考法の違いを理解することが、知財マネジメントで活躍するときに必要な。
- 5 ただし、先端的な領域は、必ずしも融合領域とは限らない。知の新領域の創出モデルとしては6つの理念型。すなわちインター（学際知）、ニッチ（間隙知）、フュージョン（融合知）、トランス（横断知）、メタ（上位知）、フロンティア（先端知）がありうる。もちろんこれらは理念型であり、現実にはこれらの理念型が重層する。知財マネジメントは、既存の三分野によって構成され、それらが学際化・融合化していくと共に、さらに尖端的な展開をしていく。また間隙的な部分を持ち、さらに実践では横断的・上位的な支援を必要とする。つまり、先端領域は知の創出と密接に絡むのである。
- 6 例えて言えば、柔道において背負い投げだけでは実践的に闘えないからである。払い腰も四方固めも、要するに「あの手・この手」をマスターしていなければ専門家としては認められないのである。その上で、背負い投げが得意技であると言えるのである。
- 7 一方、両隣の領域（創出、活用）の専門職における「広域化」も必須である。技術の研究・開発スタッフ、経営スタッフ、営業スタッフ、経理スタッフ等にも知的財産やそのマネジメントに関する知識・経験を身につかせ、知的財産経営の一翼を担わせることが必要である。
- 8 日本の企業でジェネラリストとは、一般的に「文系の何でも屋」的ニュアンスで語られるが、英語で「ジェネラル」とは將軍、つまり各領域の専門家を使って作戦を指揮する人である。あるいは「セクレタリージェネラル」とは、國務長官や総括事務局長を指す。つまり、それ自身がブロの専門家を使うプロなのである。
- 9 ただし、特許事務所でも企業の知財部門でも人を多数抱えることは困難であるため、補佐・補助者一人が複数業務を兼任するのが実情である。
- 10 一部の事務所ではこのような担当者を「特許技術者」と呼んでいる。
- 11 広義の医療分野においては、大学に医者の育成には医学部、看護師の育成には看護学部、薬剤師の育成には薬学部が設置されている。そこでは専門教育と高度な研究が進められる。
- 12 さらに、例えば「医療コーディネーター」等の民間資格や、医療機関の

事務を行うメディカル・クラークの民間検定として「診療報酬請求事務能力認定試験」等がある。

- 13 保健師助産師看護師法第37条「保健師、助産師、看護師又は准看護師は、主治の医師又は歯科医師の指示があつた場合を除くほか、診療機械を使用し、医薬品を授与し、医薬品について指示をしその他医師又は歯科医師が行うのでなければ衛生上危害を生ずるおそれのある行為をしてはならない。ただし、臨時応急の手段をし、又は助産師がへその緒を切り、洗滌を施しその他助産師の業務に当然に付随する行為をする場合は、この限りでない。」
- 14 薬剤師法第19条「薬剤師でない者は、販売又は授与の目的で調剤してはならない。ただし、医師若しくは歯科医師が次に掲げる場合において自己の処方せんにより自ら調剤するとき、又は獣医師が自己の処方せんにより自ら調剤するときは、この限りでない。」薬剤師法第23条「薬剤師は、医師、歯科医師又は獣医師の処方せんによらなければ、販売又は授与の目的で調剤してはならない。薬剤師は、処方せんに記載された医薬品につき、その処方せんを交付した医師、歯科医師又は獣医師の同意を得た場合を除くほか、これを変更して調剤してはならない。」
- 15 「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報告書」（委員長・妹尾堅一郎）、平成18年度特許産業財産権制度問題調査研究報告書、財団法人知的財産研究所、2007年。
- 16 妹尾堅一郎「[知識伝授]で先端実践領域の先端人材を育成できるか：「互学互修」モデルによる専門職育成と知の創出」、コンピュータ&エデュケーション（CIEC学会誌）、Vol.21、pp.114-120、東京電機大学出版、2006年。

参考文献・引用文献

- 妹尾堅一郎「知財専門周辺人材～その誕生と専門職への進化～」日本知財学会第5回年次学術研究発表会予稿集、pp.74-77、2007年。
- 妹尾堅一郎「[知識伝授]で先端実践領域の先端人材を育成できるか：「互学互修」モデルによる専門職育成と知の創出」、コンピュータ&エデュケーション（CIEC学会誌）、Vol.21、pp.114-120、東京電機大学出版、2006年。
- 「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報告書」（委員長：妹尾堅一郎。）特許庁、平成18年度特許産業財産権制度問題調査研究報告書、財団法人知的財産研究所、2006年。
- 妹尾堅一郎「知財人材育成のパラダイム・シフト」日本知財学会第4回年次学術研究発表会予稿集、pp.210-215、2006年。
- 「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」（委員長：妹尾堅一郎。）特許庁、平成17年度特許産業財産権制度問題調査研究報告書、財団法人知的財産研究所、2005年。
- 妹尾堅一郎「知財マネジメント教育の新展開：先端領域における先端人材育成方法論を吟味する」日本知財学会第3回年次学術研究発表会予稿集、pp.90-95、2005年。
- 妹尾堅一郎「[互学互修]による先端知財マネジメント教育」日本知財学会第2回年次学術研究発表会予稿集、pp.390-393、2004年。
- 妹尾堅一郎「[互学互修]モデルの可能性～先端的専門職教育における「学び合い・教え合い」」コンピュータ&エデュケーション（CIEC学会誌）、Vol.15、pp.24-30、東京電機大学出版、2003年。