

審査官の人材育成に関連する最近の取組について

特許審査第四部映像システム 上席審査長 大塚 良平

抄録

企業のグローバル化の進展やビジネスモデルの多様化などにより、知財マネジメントは新たな時代を迎え、知財人材に求められる人材像も変わりつつある。

それを受けて、「知財人財育成プラン」では、審査官に対して、新たな時代の新たなニーズに適切に対応すべく、外国語能力の強化、技術対応幅の拡大、法的・ビジネス的素養の向上などを求めている。

他方、国際的には、審査のワークシェアリングを効果的に進める観点から、研修関連で五庁間の連携を深める動きが始まっている。

このように、審査官の人材育成に関しては、新たな時代に柔軟に対応できるよう審査官の知識・能力の一層の向上に努めると同時に、国際的な連携にも適切に対応することが求められている。

本稿では、そのような状況下での、審査官の人材育成に関する最近の取組について紹介する。

はじめに

企業のグローバル化の進展、産業構造やイノベーションモデルの変容・多様化、新興国の台頭などにより、知財人材に求められる人材像も変わりつつあります。

このような中、「知的財産推進計画2012」においては、中長期的な視点から知財人財育成のために策定された「知財人財育成プラン」¹⁾を強力に実行することとされています。

同プランの中で、審査官に対して、新たな時代の新たなニーズに対応した適切な権利の設定のために、審査官の外国語能力の強化、最新の技術を含めた的確な技術動向の把握、技術対応幅の拡大、法的・ビジネス的素養の向上などを求めています。

他方、国際的には、審査のワークシェアリングを効果的に進める観点から、研修関連での五庁間の国際的な連携を深める動きが始まっています。

このように、審査官の人材育成に関しては、新たな時代に柔軟に対応できるよう審査官の知識・能力の一層の向上に努めると同時に、国際的な新たな取組にも適切に対応することが求められています。

そこで、今回の誌面では、審査官の人材育成に関する、人材育成委員会²⁾(旧「研修委員会」を平成24年度改組)の

新たな取組を中心に、最近の活動をご紹介します。

1. 平成24年度の人材育成関連の具体的施策の概要

特許庁の人材育成³⁾の基本方針である「研修基本方針」(平成21年3月改訂)の理念に基づき、「平成24年度研修計画」が定められ、それを受けて平成24年度の人材育成関連の具体的施策が策定されています。

平成24年度の具体的施策としては、次の5つの柱から成り立っています。

- ①審査官補の着実な育成及びそのフォローアップ
- ②審査官(補)として求められる知識・能力の充実
- ③審査の国際化への対応
- ④中長期的視野に立った人材育成
- ⑤五庁間における研修の国際的な連携

このうち、①及び②については、従前より継続している施策であり、その基本的内容については、過去の特技懇誌(特技懇247号⁴⁾)で詳しく紹介されています。

補足ですが、②に関連する「技術研修」については、柔

1) 「知的財産推進計画2011」に基づき、グローバル市場を重視したイノベーション戦略に基づく知財マネジメント人材の育成・確保を主眼とし、中長期的に国として取り組むべき方向性を示す。本プランでは、「人材」(human resource)ではなく、「人財」(human capital)という表記を用いる。(「知財人財育成プラン」より抜粋)

2) 審査部における研修の企画・実施の業務に加え、中長期的な審査官人材の育成のあり方、そのための研修をはじめとする取組の企画・実施の業務を担当する。

3) 「人材育成」とは、特許庁が職員に対して行う研修やOJTといった働きかけだけでなく、職員が行う自己研鑽をも含むものである。(「研修基本方針」より抜粋)

4) 特技懇ホームページ <http://www.tokugikon.jp/gikonshi/247tokusyu4.pdf>

軟な審査体制の構築に向けて、担当技術分野の変更や拡大の機会が増えていることから、審査官のニーズに応じた技術研修を一層充実させるとともに、タイムリーに受講できる環境を提供していきます。

2. 審査の国際化への対応

英語PCTの拡充、国際特許分類の調和プロジェクトへの対応など、これまで以上に審査官(補)が英語を使用して審査業務、審査周辺業務を行うことが多くなっていくことが見込まれることから、英語に対応できる能力を備えた審査官(補)の育成を強化する必要があります。

また、中国語を始めとする英語以外の外国特許文献の蓄積が急速に増大しており、信頼性のある審査結果を他庁に発信するためには、英語のみならず中国語等にも知識を有する審査官(補)を育成していくことが急務となっています。

これらを踏まえて、「知財人財育成プラン」では、

「○特許庁審査官・審判官

(略)

業務の国際化に対応するため、語学研修及び海外留学の積極的活用等を通じて、実践的な語学力を磨く。」

と明記されています。

更に、国際知財戦略では、アジアの実体審査への協力や

新興国審査官の戦略的な人材育成を実施することが、今後取組むべき具体策として挙げられています。また、従来から実施されている国際審査官協議に加えて、五庁プロジェクトにおける「共通トレーニングポリシー」による五庁研修相互参加プロジェクト、五庁審査官ワークショップが実施されていることを踏まえると、審査官が英語による審査実務についての情報発信能力を身につけることが必要となっています。

このような状況に対応するため、以下のような取組を行っています。

(1) 審査官の語学能力の向上

語学力を向上するためには、地道な自己研鑽が欠かせませんが、審査官の語学力の向上を支援するため、2つのスキーム(①及び②)で外国語研修を実施しています。

①特許庁の研修計画に基づく外国語研修

特許庁の外国語研修については、受講できる言語が複数有り⁵⁾、また、受講スタイルに応じて、集合型・通学型・通信教育型の各コースを選択できます。その概要については、表1、表2をご覧ください。なお、特許庁の外国語研修が(原則) 通年受講型であるのに対して、本省は短期集中型である点で、受講スタイルに大きな違いがあります。

表1 外国語研修の概要

コース種別	研修場所	研修方法	研修時間(勤務時間外)	特記事項
集合型	特許庁庁舎、INPIT等	グループレッスン(4~5名)	平日夕方2時間、原則週一回	・中国語リーディングコース今年度新設 ・レベルチェックでグループ分け
集合型(義務的研修)	特許庁庁舎、INPIT等	グループレッスン(4~5名)	平日夕方2時間、原則週二回	・原則、入庁2年目の者 ・受講は、10月から半年間
通学型	語学学校(教室は自由に選択)	プライベートレッスン	土日を含めて期間内に全てのレッスン受講	・自己負担有(補助額上限有) ・英語研修では、TOEIC600点以上必要
通信教育型		教材を用いて自習	コースにより異なる研修期間(3~6ヶ月程度)	・課題は所定の期間内に必ず提出

表2 平成24年度コース別外国語研修の年間スケジュール

コース種別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
集合型		募集	レベルチェック				研修受講					TOEIC試験
集合型(義務的研修)		募集			レベルチェック		研修受講					TOEIC試験
通学型		募集	レベルチェック				研修受講					TOEIC試験
通信教育型		募集					研修受講					TOEIC試験

(*) TOEIC試験は、英語受講者のみ対象

5) (今年度) 英語、中国語、韓国語、フランス語

今年度、外国語研修をより充実すべく、研修内容等について一部変更を行いました。そのポイントを2つだけご紹介いたします。

1) 英語の客観的な能力チェック

今年度から、特許庁の研修計画に基づく英語研修の受講者を対象として、英語研修の学習効果を確認するため、TOEIC試験を実施します。TOEIC試験は、研修終了後の年度末に(独)工業所有権情報・研修館において無償で実施します。TOEIC試験の結果を通じて英語能力を客観的に把握できるとともに、得点の傾向から更なる向上のための学習の方向性も見えてくるので、英語研修の受講者は積極的に活用して下さい。

2) 実践的な中国語リーディングコース研修の新規開設

教材の中に技術的に易しい中国特許文献も取り入れて、リーディングに特化した実践的な研修を実施します。審査官として、漢字文化圏の強みを活かしながら中国語の特許文献に最適のリーディングスキルを身につけることを目指します。なお、中国語の基礎文法や辞書の引き方等の初歩的な知識は受講において不可欠ですので、中国語の初級クラスを修了したレベルの受講者を対象とします。ここ数年、中国語研修の初級クラスを受講する審査官が増加傾向にありますが、初級クラスを修了したら、継続してこのリーディングコース研修を受講し、審査業務で活かせる実践的なスキルを身につけて頂きたいと思います。

ご参考まで、今年度の特許庁の外国語研修の受講状況⁶⁾をご紹介します。

審査官(補)全体に占める外国語研修の受講割合は、約13%です。研修予算にも厳しい制約がかかる状況で受講生を更に増やしていくことは難しい状況です。限られた人数枠で審査官(補)の語学力を組織として高めていくためには、戦略的な人材育成が必要です。

言語別にみると、英語は別格として、中国語の受講者が

ここ数年増えています(図1)。中国語等については初歩から始める受講生が多いことから、数年間継続的に受講させて一定の語学力まで引き上げていくことが、人材育成する上での重要なポイントとなります。

研修コースについては、受講生の学習ニーズや個別の事情に柔軟に対応できるように、集合型・通学型・通信教育型の3つタイプを用意していますが、人数的には略3等分されています(図2)。

また、受講生が外国語研修を受講する時期の内訳(図3)をみると、英語の受講者と第二外国語の受講者とは明らかに傾向が異なります。英語では、入庁後の最初の数年間がピークで入庁11年目以降の受講者がかなり減少するのに対し、第二外国語では、逆に入庁11年目以降の審査官が主な受講対象となっています。英語をある程度マスタした中堅・ベテラン審査官が、さらに第二外国語に挑戦しているケースが多いようです。

②本省主催の外国語合宿研修

経済産業研究所(東村山)において、短期(2日間~4日間)・集中で実施される外国語の研修です。研修期間中、研修所に合宿することになります。また、英語に重点を置いた研修メニューとなっています。

(2) 英語による審査実務の情報発信力の強化

昨年度、初めての試みとして、英語による審査実務の説明能力を高めることを目的に、実践的な「特許実務プレゼンコース研修」⁷⁾を開設しました。

このプレゼンコース研修は、「基礎」、「応用」の2つのパートから構成されています。最初の「基礎」編では、英会話講師から英語を用いた一般的なプレゼンテーションの基礎を習得します(週一回・5週間)。その上で、「応用」編として、日米双方の審査実務に精通する専門家から、特許庁の審査基準(新規性、進歩性等)をテーマにした英語のプレゼンテーションについて専門的な指導を受けます(2日間)。

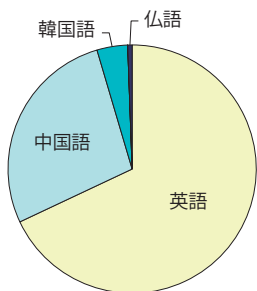


図1 言語別内訳

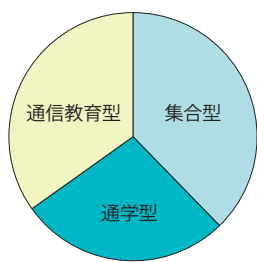


図2 外国語研修コース別内訳

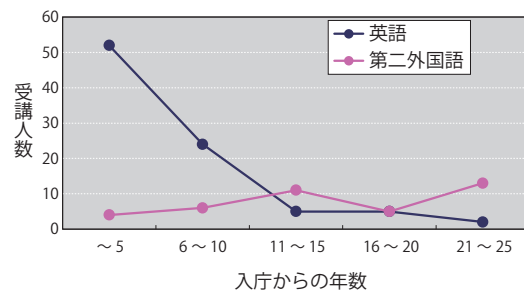


図3 外国語研修を受講する時期

6) 図1~図3では、集合型(義務的研修)は除外しています。

7) 詳細については、本誌特集記事「特許審査実務に関するプレゼンテーション研修について」を参照

手探りで作成したカリキュラムで研修効果がどの程度期待できるのか不安な面がありましたが、受講生（各部2名）⁸⁾の真摯な学習態度に加えて、米国在住の弁護士・山口洋一郎先生の、長年に亘る米国での実務経験に基づく実践的な指導もあって、受講生の英語による審査実務のプレゼンテーション能力の向上には、目を見張るものがありました。これから、特許庁として、英語による審査実務の情報発信力を強化する上で、「特許実務プレゼンコース研修」を用いた人材育成は必要不可欠のものとなるでしょう。ただし、「特許実務プレゼンコース研修」のカリキュラムにおいては、英語をある程度自由に操れることを前提としているため、一定レベルの英語力(TOEIC B+以上)が必要です。

この研修を継続的に実施していくためには、英語研修や留学制度を通じて、一定レベルの英語力に到達する審査官を、組織として計画的に育成していく必要があります。

そして、「特許実務プレゼンコース研修」で培ったプレゼンテーション能力を活かして、審査官が新たな業務に携わることになれば、審査官の新たなキャリアパスが拓かれることとなります。

これに関連しますが、このプレゼンコース研修を昨年度修了した審査官の多くが、今年度、新たに設置された、国際研修指導教官⁹⁾(旧「途上国指導教官」は廃止)に任命されました。途上国審査官向けの英語による研修講師等の業務を通じて、研修の成果を実践で活かすことが期待されています。研修と実際の業務とを有機的に連動させて、人材を効果的に育成・活用することは、これからの人材育成の重要な柱となっていくでしょう。

3. 中長期的な視野での審査官の人材育成

審査官としてのキャリアを積んでいく過程でそれぞれの職責・ポストに必要な能力の育成を図るためには、中長期的な視点に立った計画的な人材育成が必要です。また、審査官補や若手の審査官に対して、的確な指導・助言を行うことができる人材を中長期的な視点から育成することも必要となります。

このため、人材育成委員会では、審査官の職責・ポストに応じた各種研修を企画・実施して、中長期的な視点から、人材育成に取り組めます。

(1) 若手審査官に対する研修

昨年度から始めた研修で、自己のキャリアパスについて考える機会を提供するため、併任・出向経験者を講師とし

て、行政官として培った様々な経験や行政官としての仕事の魅力を講義してもらいます。今年度は、併任前の特定の入庁年次の審査官を受講対象とし、上半期・下半期に一回ずつ、各回2名の講師を招いて実施します。若手審査官に対して、自分の将来設計を真剣に考えるきっかけにするとともに、併任の一般的な心構えなど有益な情報も併せて提供できるよう研修内容を充実していきます。

(2) 指導的立場にある審査官に対する研修

指導的立場にある審査官が、審査官補を着実に指導・育成する際、または、対話型審査においてシニアの検索者を指導する際に必要なコミュニケーションスキルや心構えを座学及びケーススタディを通じて体系的に習得するための研修です。この研修で得られたスキルは、審査官補や検索者の指導のみならず、職場や日常生活でのコミュニケーション全般にも幅広く役立つはずで

(3) 上席審査官に対する研修

上席審査官として新たに期待される能力（「信頼関係の構築能力」、「業務管理能力」及び「人材育成能力」）について理解を深めるとともに、そのような能力の開発を促進するための研修です。受講対象は、原則、新任の上席審査官です。研修では、審査室の身近な事例を題材として、実習を主体とした実践的な指導を行います。昨年度、試行的に開始しましたが、内容的にはまだ改善の余地があると考えています。受講者や講師の意見を踏まえて研修の質の更なる向上を目指します。今年度は、上席審査官の昇任時期に合わせて、春と秋の年2回、実施します。

(4) 管理職に対する研修

審査部の管理職は、審査に対するニーズを踏まえ、課題を的確に把握し、審査に対する計画の立案を行うとともに、審査官に対して適切な指導を行い、その能力開発を行うなど、審査官の人材育成を行うことが求められています。

管理職向けの研修として、従前から、主に部下の育成、組織管理の能力の向上を目的とした管理職研修が実施されています。

しかしながら、ビジネス戦略に伴う審査ニーズの多様化や、知財の急激なグローバル化が進展する状況下において、管理職が審査官の人材育成に適切に対処するために

8) 受講対象：既に一定レベルの英語力(最低TOEIC B+レベル以上)を有する審査官であって、この研修の受講を通じて、新興国の人材育成や他庁に対する研修の講師等としての即戦力とすることが期待される者

9) 国際研修指導教官(各部2名程度)の他に、代表1名、幹事1名で構成

は、新たな視点での管理職に対する研修を拡充させていく必要があります。

そのため、最新の知財マネジメントや諸外国の実情に関する素養を管理職が身につけるべく、企業の事業戦略と知財戦略に関する研修、米国の特許実務に関する研修を、昨年度初めて実施したところですが、今年度も引き続き実施する予定です。

4. 五庁間における研修の国際的な連携

五大特許庁長官会合における「10の基礎プロジェクト」の一つに、「共通トレーニングポリシー」¹⁰⁾があります。「共通トレーニングポリシー」は、各庁の研修課程及び内容に関する情報を共有し、ベストプラクティスを相互に比較研究することにより、研修リソースの利用を最大化し、審査官研修の効率性を高めるプロジェクトです。具体的なプロジェクトとして、各庁が実施する自国の審査官向け研修に他庁の審査官と一緒に参加する五庁研修相互参加プロジェクト、五庁審査官ワークショップの開催があります。

(1) 五庁研修相互参加プロジェクトへの対応

五庁研修相互参加プロジェクトは、各庁が実施する自国の審査官向け研修に他庁の審査官と一緒に参加することで、各庁の審査実務について審査官レベルでの相互理解を図り、ワークシェアリングを促進することを目的としています。

研修相互参加プロジェクトへの特許庁の対応として、審査官を他庁で実施される研修に派遣するとともに、特許庁の特定の研修¹¹⁾を開放し、他庁審査官を受入れています。

そして、今年度、新たに「審査官補コース研修」のうち主要な講座を開放したところ、EPOから1名、SIPOから2名の審査官が派遣され、新人と一緒に約一か月間受講しました。研修を受講する環境も少しずつ国際的になってきています。

特許庁で他庁審査官向けに開放している研修は、当然ながら、全て日本語で実施しています。このため、他庁の審査官は、日本語のリーディング及びヒアリングが十分にできないと特許庁の研修にはついていけません。この言語の壁の問題は、非英語圏であるSIPO、KIPOについても共通していますが、SIPO、KIPOは、五庁研修相互参加プロジェクトへの新たなアプローチとして、英語による他庁審査官向けの研修を昨年度新設しました。自国の審査官向け研修に他庁の審査官と一緒に参加するという、五庁研修相互参加プロジェクトの趣旨からすると疑問な点がありますが、言語の問題への現実的な対応という点では興味深いアプローチです。

(2) 五庁審査官ワークショップへの研修担当の参加

五庁審査官ワークショップは、国際的なワークシェアリングを効率的に推進していくために、各庁のサーチ・審査手法の把握とベストプラクティスを五庁間で共有することを主な目的としています。また、第3回目となる直近で行われた五庁審査官ワークショップ¹²⁾(ホスト庁 USPTO)では、五庁審査官による各庁審査実務についてのプレゼンテーションをもとに研修の共通マテリアルを作成することを目的として、初めて研修担当が招聘され、五庁のトップレベルの研修担当が一同に顔を合わせる初めての機会となりました。



五庁研修担当会議

10) 詳細については、本誌特集記事「特許審査官の人材育成に関する国際協力プロジェクト ～五大特許庁の枠組みから～」を参照

11) 「審査応用能力研修2」と「検索エキスパート研修」

12) 詳細については、本誌寄稿「五庁審査官ワークショップに参加して」を参照

研修担当による初の国際会議は、お互いに慣れていないこともあり、全体的にぎこちなく、議論も必ずしも十分ではありませんでした。しかし、他庁トップレベルの研修担当と顔見知りになり、各庁で実施している研修内容について直接情報交換ができた点においては大きな意義がありました。また、この会議を通じて、共通トレーニングポリシーのタスク実現のため、研修担当の間での議論を更に深めて、五庁間での研修関連での連携を強化すべきとの意見が五庁の間で大勢であることが分かりました。

今年10月に北京で開催される五庁審査官ワークショップ¹³⁾(ホスト庁 SIPO)においても、各庁の研修担当が参加して会議が行われる予定となっています。さらに、今年6月に開催された五庁副長官会合において、USPTOからの提案を受け、五庁研修担当からなる研修担当チームを設立し、新たなプロジェクトの内容について議論していくことが決定されました。五庁間での研修関連の連携が、これから本格的に模索される時代になります。今後の特許庁の研修のあり方については、国際的な連携も視野に入れて検討していく必要があります。

おわりに

知財を取り巻く環境が大きく変わりつつある状況において、審査官の人材育成のあり方も見直していく必要があります。そのために、人材育成の重要なツールである研修を必要に応じてスクラップアンドビルドし、その時代に適したものに作り替えていかなければなりません。

「知財人材育成プラン」では、知財のグローバル化と変容する知財マネジメントに対応し得る知財人材の育成を主眼としています。それらに対応できる審査官をどのように育成していくべきか、直ぐに答えは見つからず、試行錯誤を繰り返しています。そのような中で、いくつかの新しいタイプの研修を試行しています。その一例が、管理職を対象として実施している、企業の事業戦略と知財戦略に関する研修です。この研修は、企業の事業戦略と知財戦略との関連を実例を通じて検証し、ビジネスの視点からみた強い特許についての理解を深めるものです。ただ、ビジネスの視点からみた強い特許の実体ははっきりと見えておらず、暗中模索で研修の材料を探している状態にあり、研修はまだ試行の域を出ていません。

これからの審査官の人材育成は、はっきりと先が見通せない領域にも踏み込んでいく必要があることから、いろいろな面で紆余屈折がありそうですが、失敗を恐れず、時代に適切に対応できる審査官の育成を、人材育成委員会として積極的に支援していきたいと考えています。

なお、誌面に掲載した内容は、著者の個人的な見解であり、特許庁の見解を表明するものではありません。

(平成24年6月29日脱稿)

profile

大塚 良平 (おおつか りょうへい)

昭和61年4月 特許庁入庁
平成23年10月より現職

13) 来年度は、JPOがホスト庁となります。