



知財人材育成に携わって

特許審査第一部長 加藤 隆夫

1. はじめに

BRIDGE WORKへの執筆依頼を受けて、さて会員の皆さんにどんなことをお伝え(BRIDGE)しようかとあれこれ考えていたところに、特技懇担当の方から特技懇誌(No.266)が届いたのですが、手渡されたときに「特集 人材育成」との表題が目飛び込んできました。ちょうど7月の部長着任の際に特許審査部での人材育成の担当も引き継いだところですので、私も人材育成に関することをお話しようと思い、筆を執ることにしました。

知財人材の育成に関しては、届いた特技懇誌の記事の中でも触れられていますが、2003年以降毎年策定されている「知的財産推進計画」において、その必要性・重要性が指摘されてきており、そして2012年2月には、知的財産戦略本部における「知的財産による競争力強化・国際標準化専門調査会」において「知財人材育成プラン」(本プランでは「人材(human resource)」ではなく「人財(human capital)」という表記が用いられています)がとりまとめられ、その後5月に策定された知的財産推進計画2012に盛り込まれたことは記憶に新しいところです。

一方、特許審査部においては、従来から「研修委員会」が設置されていましたが、本委員会では、研修関連にとどまらず人材育成に関しても取り組んできていましたので、「知財人材育成プラン」が策定されたことも踏まえて、本年4月より「人材育成委員会」に改組され、特許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やそのための研修をはじめとする取組の企画・実施といった業務を担当することになりました。

上記の特技懇誌に掲載された様々な人材育成の取組に関する記事を拝読しましたが、人材育成担当の新米部長として、いろいろと勉強の必要性を感じると共に考えさせられることも多い状況ですので、まだまだ「知財人材育成論」

を聲高に論じる自信も勇気もありません。

そこで、私が昭和57年に特許庁(JPO)に入庁してから現在に至るまでの30年間において、審査・審判実務とは違った局面で、知財関係の人材育成に微力ながらも拘わってきた経験等をご紹介することで、皆さんに幅広い知財人材育成の現場における歴史的一幕を垣間見ていただこうと思います。今後の参考にしていただければ幸いです。

2. WIPO ジャパン・トラスト・ファンド 【途上国特許庁審査官に対して】

(1) 派遣専門家として

最初の機会は、審査官に昇任して4年目の平成2年3月に要請を受けた、タイ国の特許庁審査官への人材育成支援でした。

WIPO ジャパン・トラスト・ファンド(以降WIPO ジャパンファンドと表記)に基づく専門家派遣スキームで、JPOの特許審査官がタイ特許庁に2名、フィリピン特許庁に2名、それぞれ2週間派遣されることになったのですが、私はそのうちの1名としてタイ特許庁に派遣されることになりました。JPOの審査官が途上国の特許庁国審査官の育成のために派遣されるのは、多分これが初めてだったと記憶しています。

派遣のミッションは、タイ特許庁の審査官に対して①IPC分類体系・分類付与ルールの説明・指導、②IPCによる特許文献のサーチ実習、及び③JPOの審査基準・実務の説明・指導を行うことでした。

当時のタイ特許庁の審査官数は11名(化学分野担当7名、機械分野担当1名、物理分野担当2名、電気分野担当1名)で、この人数でIPCの全分類をカバーしていました。

もっとも特許出願件数は年間7,000件程度で、その90%

以上が外国からの出願であって、外国特許庁の審査結果を待つてその結果どおりに審査していましたが、残りの自国出願についても、オーストラリア特許庁やEPOに分類付与・サーチの依頼をしていましたので、分類付与もサーチの経験も殆どないといった状況でした。しかしながら、今後出願件数の増加が見込まれる中で他の特許庁に頼ってばかりではいられなくなり、審査官の人材育成が必要との判断で、専門家派遣の依頼へと繋がったようです。

私にとって英語でのレクチャーは初めての経験でしたので、いろいろ神経を使いました。

資料作成においても、当時は現在のようにパソコン等で電子データを気軽に扱える環境には無かったので、IPCの英語版の冊子の必要頁をコピーして切り貼りしたり、手書きの説明文を挿入したりと、今思えば大変な労力がかかりました。でもその準備作業のおかげで、本番のイメージトレーニングが少しずつ行われていった気がします。とは言っても実際のレクチャーとなると、やはりスムーズにはいかず、質問を受ける度にしどろもどろになって、暑いバンコクでは異質の冷や汗を何度も流していました。

カリキュラムの後半でJPOの審査基準の説明を始めたところ、彼らはおもむろにEPOの審査基準を持ち出してきて、「我々はEPOの審査基準の研修を受けている。JPOの審査基準との違いを教えて欲しい。」と言われてびっくり。当時からEPOの審査官が定期的にタイ特許庁に出張したり、タイの審査官をEPOに出張させて、審査基準等の研修を行っていたことを知り、JPOは既に負けてると驚かされたことを覚えています。

タイ特許庁には日本企業からの出願も多く、それらの出願は上述のようにJPOの審査結果を待つて審査していましたので、JPOの審査プラクティスを知りたいとのことでした。

この最初の機会は、タイ特許庁の審査官の人材育成もさることながら、自分自身の人材育成としての役割の方が大きかったように思います。

新興国や途上国の知財庁審査官の人材育成支援に関しては、今後もJPOの重要な取組の一つとして位置づけられていますので、上記特技懇誌No.266の記事にもあるように、今年度新設の「国際研修指導教官」の活躍が期待されます(ちなみに、私は「国際研修指導教官」の担当部長も拝命しました)。

(2) WIPO コンサルタントとして

続いての機会は、WIPO ジャパンファンドの事務局としての支援でした。平成3年10月～平成4年3月までの半年間、WIPO ジャパンファンドに基づく途上国支援のためのコンサルタントとして、WIPOに派遣されました。

人材育成支援活動としては、中国特許庁において、東南

アジアの知財関係者(中国特許庁の審査官がメインでした)を対象とした電気電子・情報通信分野関係のセミナー、またオーストラリア特許庁において商標関連のセミナー(それぞれ1週間)を開催したのですが、その事務局員として、企画から開催までの手伝いをしました。中国セミナーにおいては、ジュネーブから北京に飛んで、会場のセッティングや、JPOから招待した2名のスピーカーのアテンドや、議事録メモの作成等も行いました。当時は全てが手探り状態だったこともあり、開催国選りからテーマ選定、スピーカーの人選、開催地でのロジ決定等において、WIPO内での手続きや現地との連絡・調整のために手間と時間が驚くほど費やされ、とにかくセミナーが無事開催できたことが一番の成果でした。

3. 調整課・人事担当 【JPOの審査官(補)に対して】

次の機会は、舞台を国内に移してJPO内での人材育成支援でした。平成6年7月に調整課の人事担当補佐に着任して、審査官(補)の研修や人事異動等における事務局として裏方に徹した毎日でした。審査官の新人採用方針案(訪問学生の採用面接も行っていました)や、四半期毎の併任・出向人事異動の原案の他に、中長期的な人材育成の観点も考慮した主要併任・出向ポストの中長期人事異動プランの素案も作成していました。当時はそれら人事異動案を作成すべく、管理職や併任者・中堅審査官の方々から情報収集するために、日頃から各原課オフィスや審査室を歩き回っていましたので、職場の皆さんからは、私を見かけると好奇心や警戒心を持った眼差しで見つめられたのを思い出します。

併任先の各部署の管理職の皆さんからは、「即戦力となる良い人材を！」との熱いプレッシャーを受け、「人材育成」を考慮しつつできるだけ適材適所となるように心がけていましたが、異動者が併任先で活躍する姿を目にしたり、併任先の管理職の方から「着任当初に比べると随分成長したよ。一皮むけたね！」というコメントをいただく度に、人事担当冥利に尽きる思いでした。

また印象に残っているものの一つに、私が人事担当補佐に着任するのを待ち構えていた先端技術留学派遣事業があります。従来から要求し続けていた審査官の海外留学予算がようやく確保できて、2名の審査官を先端技術留学派遣第一号(各人一年間)として送り出すことになりました。しかしながら何しろこれまでにJPO独自で海外に留学生を派遣する経験がなかったので、既に海外留学生を派遣している他の省庁の状況を調べたり、会計課と頻りに相談するのですが、なかなか手続きが前に進みません。時間ばかりがいたずらに過ぎていってしまい、もう派遣できないのでは? という状況にまで追い込まれた時には、さすがに

焦りました。当時は現在のようにインターネットで留学先や滞在先を探したり、電子メールで留学先の大学と連絡を取り合ったりする環境にはなく、問い合わせの郵便レターを送ったきりなかなか戻ってこない返信レターを待ち焦がれ、ようやく返信レターが届いてもそれで事足りる訳でもなく、何度もレターのやりとりを繰り返す状況だったのですが、留学されたお二人には辛抱強くご協力いただき、今でも本当に感謝しています。

今では知財留学を含めて20名近くにまで拡大し、そして留学を終えた皆さんが各方面で活躍されており、海外留学派遣スキームが人材育成の大きな柱の一つとなっていることに時代の大きな流れを感じます。

4. WIPO・PCT 法律部・上級法律官 【PCTユーザーに対して】

今回は、所変わって出願人の人材育成支援です。平成9年5月から3年間、WIPOのPCT法律部に上級法律官として赴任の機会がありました（JPOからPCT法律部への赴任者として2代目です）。

当時久しぶりにPCTの大幅な規則改正が行われることになり、PCT法律部のスタッフとして規則改正のための各種会合の準備をすることが私の主なミッションでしたが、日本人のPCT出願件数を増加させるためのプロモーションも、もう一つの大きなミッションでした。

今でこそ日本出願人のPCT出願件数は38,000件近くにまで増加して（全PCT出願件数の約21.5%）、米国（全PCT出願件数の約27%）に次ぐ第2位となり、今後も増加傾向が続く勢いですが、赴任当時は4,000件程度で全PCT出願件数の9%に留まり、アメリカ（全PCT出願の42%）や、ドイツ、イギリスといったヨーロッパの国々（EPC締約国全体で全PCT出願の40%）の出願が大勢を占めている状況で、WIPO事務局としては日本出願人へのPCTの啓発普及が必要でした。

日本出願人へのPCTのプロモーション活動として、年3回（一回2週間程度）日本に出張して、2種類のプロモーション活動を行いました。一つはセミナー形式での集団普及です。北海道から九州までの各地において、JPO、発明協会、JIPA等が開催するPCTのセミナーに講師として参加させてもらったり、こちらからセミナーの開催をお願いしたりしました。この形式では、一度に大勢の者に情報提供ができるという点で効果的ですが、情報発信一辺倒で、特に日本では質問コーナーの時間を設けてもなかなか手が挙がらず、フィードバック情報が得にくいことが難点でした。そこで、もう一つの活動として個別企業とのマンツーマンの普及活動も行いました。外国出願が多いが、パルルート利用が多くてPCTの利用が少ない企業を、PCTの潜在ユーザーとして選定して、日本全国90社近くの企業（弁理士

事務所も含まず）を訪問しました。この個別訪問では各企業の本音を聞くことができました。PCTの手数料が高い、手続きが面倒等の理由で、利用に対して懐疑的で慎重でしたが、多くの企業では正確な情報を把握していなかったこともあって、まずは情報提供することにより、知財関係者にPCT親派になっていただくための地道な活動でした。

昨今、日本企業における知財活動のグローバル化が急速に進展している中で、日本出願人のPCT出願件数も増加の一步を辿っており、今やプロモーションからアフターサービスの時代です。

5. タイ国・MRLC 講師 【途上国の知財関係者に対して】

再び途上国支援ですが、今回は実務者というよりは法律・制度設計に携わる者に対する人材育成支援です。

平成12年7月にWIPO赴任から戻ったのですが、その直後の10月にタイのバンコクで開催された、メコン広域法律センター（MRLC）主催のワークショップにおいて、発明の法的保護に関するレクチャーを依頼されました。

参加者は、カンボジアから5名、ラオスから5名、ミャンマーから5名、タイから6名、ベトナムから6名の計26名で、大学の知財担当教授、弁護士、政府の知財担当者、裁判所関係者であり、大半がロイヤーでした。

講義内容は、特許制度の意義から始まって、パリ条約・TRIPs協定・PCTといったグローバルな知財保護の仕組み、WIPOの途上国支援プログラム、そしてJPOの状況を例にしながら特許法及び実用新案法の一般的な考え方、審査処理のプロセス、特許分類や引用文献サーチに至る幅広いカリキュラムで、パワーポイントを使用して2日半（15時間）のスケジュールでした。レクチャー時間が長く内容も幅広い上に慣れないパワーポイントでの英語資料作成に、思わぬ多くの時間を費やすことになってしまったのですが、幸いにもWIPOから戻って間もないこともあり、WIPOの知り合いにWIPOにある必要資料の送付をお願いして、何とか間に合わせることができました。

ワークショップでのコミュニケーションは、各国から1名ずつ参加した通訳者を介して、母国語と英語との間の逐次通訳を通して行われましたが、時々通訳者自身からも質問が跳んできました。

このワークショップでは、レクチャー時間の長さに加え、参加者の興味も知財知識のレベルも広範囲に亘っていましたが、私にとって正直チャレンジングな機会となりました。それでも、参加者からコーヒープレイクの時間も含めて熱心な質問を受けて、消化不良の感は否めないながらも最低限の役割は果たせたかな？ というのが率直な感想です。

6. 技術調査課・知的財産支援室長 【学校の知財教育に対して】

次は、学校教育への知財支援です。

平成13年1月に、現在の企画調査課の前身の技術調査課が新設されたときに、知的財産支援室長（現在はこのポストはありません）に着任しましたが、所掌業務は幅広く、トップ懇、中小企業支援、産官学連携、そして知財教育も柱の一つでした。

標準テキスト等の各種教材をリバイス・作成したり、セミナーや学校の授業で講師を務めたりしました。当時は特許流通やTLO・産官学連携施策全盛の時代であり、ユーザーからの要望を受けて、特許流通編の標準テキストを新たに作成したり、他にも意匠編の標準テキスト及び普通高校生用副読本を新規に作成しました。当時のロボコン（ロボットコンテスト）人気にあやかっ、パテントコンテスト（パテコン）（上記特特懇誌の記事の中でも紹介されています）を企画したのもこのときです。

また、大学（北海道大学、東北大学、日本大学、東京工業大学、北九州大学等）で、知財全般から、特許の価値評価、PCT、特許情報施策等についての講師もさせていただきましたが、中でも名古屋の高校（進学校の男子校で、7割が理系志望でした）から講義の依頼を受けて訪れたことも、自分にとっては新鮮でした。

当時は、ビジネスモデル特許がブームで、また中村修二氏の青色発光ダイオードに関する職務発明の訴訟事件が注目されていたこともあり、しかも理系志望の高校生ということで特許に関心を持った学生が結構いて、いろいろな質問を受けました。JPOにおける知財に関する人材育成のプランにも、熱心に耳を傾けてくれたことが今でも印象に残っています。彼らの中から知財の道に進んだ者が出てくれたのでしょうか？

更には、再びWIPOジャパンファンド事業の一環として、今度は韓国（テジョンにある研修センター）で開催されたセミナーに講師として参加しました。

セミナーのテーマは、途上国の知財に関する研修担当者を対象とした、「研修政策・戦略・実行方針、研修カリキュラム、教材及び普及啓発活動」でしたが、私は「知識社会における知的財産権教育と研修の重要性」というトピックスで、小・中・高校等の教育機関へのJPOの知財支援施策を紹介しました。

参加者は、シンガポール、タイ、ベトナム、中国を始めとするアジア・太平洋諸国22カ国から参加した、知財庁の研修企画担当者・講師、大学教授等で、JPOにおける知財教育支援スキームや各種テキスト・ビデオには大変興味を持ち、教材の英語版の入手を強く求められ、後日郵送しました。

なお、私のプレゼンの最後のメッセージ（どこかからの

受け売りですが）に、参加者からの熱い同意の声があがりました。

The mediocre teacher tells.

（平凡な教師は、言って聞かせる）

The good teacher explains.

（良い教師は、説明する）

The superior teacher demonstrates.

（優れた教師は、立証して見せる）

The great teacher inspires.

（偉大な教師は、触発する）

しかしながら、一昨年の事業仕分けにおいて、小中学校等に対する知財教育は、文部科学省の所管事項ということで特許庁業務から切り離されてしまい、個人的には残念な思いをしています。

そう言えば、家庭の主婦向けの特許講座としてテレビのインタビューにも応じて、平日の昼の番組で放映されたこともありました。もっとも放映時間が短かったこともあり普及啓発の効果に関しては疑問符がつきますが。

7. 東京工業大学・客員教授 【大学・TLO関係者に対して】

続いて、大学・TLO関係者への人材育成支援です。

平成14年10月から3年間、東京工業大学のフロンティア創造共同研究センターに、客員教授として一週間に一回勤務していました。業務は、TLO関係者や研究者に対して知財に関する啓発・指導・アドバイスをすることでした。

中でも、特許法69条第1項に規定される特許権の効力が及ばない「試験又は研究」の考え方について説明したときには、かなりの反響がありました。「業として」の試験又は研究のためにする実施は、特許法69条第1項にいう「試験又は研究のためにする特許発明の実施」に当たらず、従って特許権の効力が及ぶと解釈されますが、産官学連携の強化が叫ばれる中で、大学・公的研究機関における研究又は試験が、「業として」の実施であるのか否かが注目されていました。当時は十分な判例の蓄積が無かったことから、本規定の解釈は学説に依るところが大きかったのですが、その学説やアメリカ・イギリス・ドイツ・フランスでの状況を紹介したところ、質問攻めにあったことを記憶しています。

余談ですが、新規に知財の講座を開講する予定であった某女子大の教授の話も進んでいたのですが、着任予定の半年前に、調整課・審査推進室長に人事異動となり、教授との兼任は困難であったため、残念ながら辞退することになってしまいました。

8. その後の活動

その後も、特許審査第一部審査調査室長のときには、ピンチヒッターとして任期付審査官の審査官コース研修の講師を務め、その研修風景が「ワールドビジネスサテライト」でTV放映されたり(ほんの数秒だけでしたが)、また初代審査推進室長のときには、検索外注事業においてちょうど登録調査機関制度に切り替わったときであり、新たなサーチャー育成施策の検討や、新たに開始された調査業務実施者育成研修等における講師として検索外注に関するレクチャーなどを行いました。

そして、平成23年1月に代表首席審査長に着任してからは、審査官の新人採用面接をはじめとして、新人研修、各種審査官コース研修、審査官昇任後の各種研修に対する人選・手続きの見直し、併任・出向ポストへの人事異動、留学派遣など、人材育成全般について頭を悩ます日々を送ってきましたが、審査官(補)の皆さんが立派に育っていただけることを心から願っています。

以上ご紹介した人材育成支援は、併任先等で経験したことですが、審査・審判業務においても、指導審査官(機会は少なかったのですが)として、また先輩審査官・審判官として、更には併任先では上司として、日々の業務の中で携わってきました。「活性化という名の強制」、「主体性という名の押しつけ」、「信頼という名の無関心」とならないよう心がけてきたつもりですが、常に、他者に教える中で逆に他者から教わることの繰り返しでした(learning by teaching)。もちろん私自身も特許庁に入庁して以来、多くの先輩方に育てていただき、今こうして振り返って見つけ直すとき、改めて感謝の念に堪えません。

9. 終わりに

私が入庁して30年間、滞貨処理問題の解決は特許庁の永遠の課題であると言われ続け、審査官(補)の人材育成もその観点をベースに置いたものも多かったように思います。

しかしながら、「2013年に審査順番待ち期間を11月にする」という知的財産推進計画2004における長期目標は、順調に推移すれば達成できる見込みが立つ状況になってきており、なかなか出口の見えなかった永遠なる課題もようやく一つの節目を迎えようとしています。

その一方で、長期目標を達成した後のJPOの新たな課題とその対策が、次の時代の大きなテーマとなってきており、人材育成についてもその新たな課題に対応して取り組んでいくことが必要となってきます。

冒頭の「知財人材育成プラン」においても、企業の事業活動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、新興国の台頭などを背景として、新たな時代に則した新たなニーズに対応できるような審査官・審判官の育成が求められています。

しかしながら、人材の育成は一朝一夕になし得るものではなく、各種の研修だけで足りるものでもなく、毎日の業務において様々な経験を積みながら、少しずつ培われていくものだと思います。

特技懇誌No.266の記事の中でも度々述べられています、「組織は人なり」、一人一人の成長が組織の大きなパワーアップに繋がります。そしてそれが、新たな課題にチャレンジするためのモーメンタムを組織の内から沸き上がらせるエネルギーに繋がっていくことを期待しています。

人材育成担当部長として課題も多いのですが、JPOにおける今後の人材育成、そして組織の活性化に向けて、皆さんのご協力をいただきながら取り組んでいきたいと思っています。今年度は、会員の皆さんが「自ら育つための環境」として、特技懇に新たな勉強会がいくつか立ち上がったことですので、皆さんのご意見・ご要望をお待ちしています。

Profile

加藤 隆夫 (かとう たかお)

昭和57年4月	特許庁入庁(審査第二部応用物理)
昭和61年4月	審査第二部審査官(応用物理)
昭和63年7月	審査第二部調整課調査係員
平成6年7月	審査第二部調整課長補佐
平成7年10月	審査第二部審査官(材料分析)
平成8年5月	審判部審判官(審判部第16部門)
平成9年5月	世界的所有権機関 特許協力条約法律部上級法律官
平成13年1月	審判部上級審判官(第15部門) 総務部総務課特許管理企画官 総務部技術調査課知的財産支援室長
平成14年6月	特許審査第一部調整課審査調査室長
平成15年4月	特許審査第一部ナノ光学技術担当室長
平成17年10月	特許審査第一部調整課審査推進室長
平成19年7月	特許審査第一部上席審査長(応用光学)
平成23年1月	特許審査第一部首席審査長(計測)
平成24年7月	特許審査第一部長(現職)