



人材育成に携わって

審査第四部長 嶋野 邦彦

BRIDGEWORK 執筆の依頼を受け、改めてこれまでに自分が経験した仕事について振り返ってみました。これまで様々な部署で仕事をする機会をいただけてきたのですが、反面で、専門の技術分野や、特定の強みとなるスキルを身につけることの無いまま、今に至っているような気がします。このような反省に立ちつつ、今回は自らの経験をたどりながら、知的財産に関する人材育成の取組の紹介や、私自身が人材育成について考えたことを記してみようと思います。

人材育成については、加藤隆夫前特許審査第一部長が本誌267号にご自身の海外赴任や大学教授等のご経験に基づいた文章を寄せておられます。また、本誌247号や266号でも特集が組まれていますので、興味をお持ちの方は、御覧いただきたいと思います。

1. はじめに

私が1985年に入庁し、最初に配属されたのは、当時の審査第五部（現在の審査第四部）制御・発電（審査室コードは5H）という部屋でした。制御・発電は、一般制御、電動機・発電機、電力変換、電車、電池など多岐にわたる技術分野を担当していて、先輩方は、電気系を中心に、制御系、化学系など様々な分野の出身者でした。先輩は仕事には厳しかったのですが、生意気盛りの私に対して公私両面にわたり親身になってご指導下さいました。その一つ一つが、楽しく良い思い出となっています。

その後、1990年に調整課に併任していた間に、大規模な組織改変があり、制御・発電が担当していた技術のうち、一般制御は審査第三部（現在の審査第二部）に、電池は審査第四部（現在の審査第三部）に移管され、新たに審査第五部に設置された電気応用には、電動機・発電機と電力変換・電路調整が残されることとなりました（その後、電気

応用に残った技術分野も現在の審査第二部に移管されました。）。技術分野の移管とともに、制御・発電の構成メンバーも三つの部に分かれることになりました。1年間の併任期間が終了し、審査第五部に戻った時には、出身母体であった部屋は様変わりしており、少し戸惑いを感じたことを思い出します。

その後も引き続き電気系の審査に従事していましたが、1996年に審判官コース研修を受けた際には、合議や審決の起案を実地に学ぶ審判実務実習は金属電気化学の部門で行うこととなり、その際に審判長から化学分野における審査の考え方を丁寧にお教えいただいたのが印象に残っています。また、1998年に審判部に異動した際に配属されたのは6部門で、技術分野は事務機器でした。6部門は、様々な種類の事務機器に関する構造や情報処理・通信制御、トナーの組成など機械、電気、化学に関する多様な技術を担当していました。合議では、異なる技術的素養を備えた上司や先輩と意見を戦わせることになり、私にとっては学ぶことの多い機会となりました。同時に、隣接していた4部門が土木建築関係の訴訟案件を数多く抱えていたことから、建築関係の査定系事件を担当させていただく機会も得ました。

このように、今までの審査・審判の経験を思い返しますと、様々な技術分野を担当させていただき、また、専門分野の異なる上司・先輩方からご指導いただいたことが印象に残っています。以上、審査系職員のキャリアパスの一例として自分の経験を披露させていただきました。

2. 審査官・審判官のキャリアパスについて

1997～98年にかけて総務部秘書課で仕事をする機会を得ました。秘書課では、審査部・審判部のポストの拡充や管理職の昇格ペースの是正を行うために人事院と協議を

行ったり、庁外の各省庁・機関と出向人事の調整を行うなど、審査官・審判官に関する人事面の仕事に携わりました。当時の懸案は、専行5級の昇格時期を早めることでした。審査官の採用人数は年度毎に異なっていて、同期の人数が多い場合にはどうしても昇格ペースが後倒しになります。この状態が何年も続いた結果、当時の昇格ペースはかなり遅れていました。その是正のため、人事院に通ったことを思い出します。

そして、これらの仕事を通じて、審査官・審判官のキャリアパス、すなわち新人として採用されてから業務経験を積んでステップアップし、退職に至るまでの道筋について考えるようになりました。もちろん、人それぞれの適性等に応じて様々な道筋が考えられます。いかにバラエティに富んだキャリアパスを作ることができるか、また、パスの流れをスムーズなものとし、さらに各過程のレベルを高めることができるかということが重要であると気付かされました。

3. 知的財産教育について

ここまでは審査官・審判官に関することについて書いてきましたが、対象を広げて知的財産に関わる人材全般の育成について、取り組んできたことを紹介したいと思います。

2003～04年に、総務部技術調査課大学等支援室長（現在の知的財産活用企画調整官）として、庁外の人材育成及び知的財産教育の仕事に携わりました。大学等支援室はかつて総務課に所属していた伝統のある室で、大学と高等専門学校の知的財産活動を活発化させることを使命としていました。室名の「等」は高等専門学校を指していたのですが、私達は幅広く小中高校も含めた全ての教育機関と研究機関の活動を支援するつもりで仕事に取り組んでいました。具体的には、大学における知的財産教育や、理工系研究者に対する特許制度の普及啓発、子供達に対する知的財産マインドの育成など、様々な仕事をしていました。その中でも特に印象深かったのは、工業高校などの専門高校と高等専門学校の知的財産教育に対する支援です。

特許庁は、知的財産制度に関する基礎知識や出願の方法などの基礎的な実務能力を教えるための教科書（産業財産権標準テキスト¹⁾）を作成するとともに、2000年からは、全国の専門高校と高等専門学校の中から協力校を募る事業²⁾を行っていました。協力校には産業財産権標準テキストを用いて知的財産教育を実地に行ってもらい、各校の取り組んだ内容を報告書にまとめて、他の高校に配布するこ

とを通じて、知的財産教育の普及を図っていました。当時は、知的財産教育については、学習指導要領に盛り込まれておらず、一部の熱心な教員が学校長の了解の下で、独自に取り組んでいる状況でした。

この活動の一環として各校の取組の報告や施策を検討する会議に参加した際に、全国の高校の教員の方々と交流する機会を得ました。教育のプロである先生方の話は示唆に富んでおり、貴重な経験となりました。「何故、高校生に知的財産制度を教える必要があるのか」という基本的な問題に始まり、「いかに分かり易く教えるのか」、「限られた授業時間数のなかで、どのようにカリキュラムを組めば良いのか」、「教育の出口をどのように設定するのか」といった事柄について熱心に話し合いました。

その中で、良く分かったことは、知的財産教育と創造性教育は相乗効果を生むということです。工業高校や農業高校では、高校生の創造性を育むため、アイデアを発想させ、それを具体化させる教育を行っています。生徒がアイデアを考える段階において、IPDLを使って調査をさせることにより、検討の対象となる技術に関する豊富な知識を習得させることができます。また、創作活動を行う生徒達は、その技術が知的財産として保護されることを学ぶことによって、創作に対する意欲が高まります。視点を変えて知的財産教育の立場から見ても、実際に苦労しながらもの作りを行った生徒は、作ったものを保護する必要性が分かりますし、また、他人の創作物を尊重すべきであることも容易に理解します。このような教育を受けていた生徒達から話を聞いたところ、多くの若者が知的財産制度を理解し、社会に出て技術の開発や改良に取り組みたいと語っていたことを思い出します。

知的財産教育に熱心に取り組んでいた先生方の中には、後に県の教育庁に出向して県内の高校教育の企画に携わった方や、県内の様々な高校を異動しながら校長に昇進された方がいらっしゃいます。それらの方々の努力により知的財産教育が県内の全域で行われるようになり、後を追うように若い教員が新たに教育に取り組むようになっていきます。そして、これらの活動が継続された結果、2009年に告示された高等学校学習指導要領では、多くの科目に知的財産教育が盛り込まれることとなりました。

4. 知的財産人材育成総合戦略について

2005年に内閣官房知的財産戦略推進事務局に出向しました。知的財産戦略推進事務局では、知的財産推進計画の

1) 標準テキストを含む産業財産権教育用教材策定事業は2007年1月に独立行政法人工業所有権情報・研修館に移管されています。http://www.inpit.go.jp/jinzai/educate/kyouzai/

2) この事業は、2008年度に独立行政法人工業所有権情報・研修館に移管され、現在、知的財産に関する創造力・実践力・活用力開発事業として実施されています。

たたき台である事務局案の作成と計画に盛り込まれた施策の履行及びそれに関わる各省庁間の意見調整を行いました。当時の知的財産推進計画は、知的財産の創造、保護(模倣品対策を含む。)、活用(国際標準、中小企業の支援及び地域の振興を含む。)、コンテンツ、人材育成、の5つのパートから成り、私はこのうち、保護、活用と人材育成を担当していました。

その頃の人材育成分野で取り組むべき課題は、知的財産に関わる多様な人材の状況の把握と一体的な育成を図ることでした。そのため、2005年6月に知的財産本部で決定された知的財産推進計画2005では、「第5章 人材育成と国民意識の向上」の中で、知的財産関連人材育成の総合戦略を推進することが掲げられました。その内容は、知的財産に関わる人材像、各知的財産人材のスキル及び育成手段を明確にしたうえで、知的財産に関する各機関、例えば、大学・研究機関、企業、司法関係機関、弁理士、行政機関毎に対応策を検討し、実行を図るものでした。

知的財産推進計画2005の作成を受け、知的財産本部に設置されていた知的創造サイクル専門調査会³⁾で人材育成に関する議論が重ねられ、2006年1月30日に、同専門調査会で知的財産人材育成総合戦略⁴⁾(以下「総合戦略」という。)が策定され、同年2月20日に開催された第13回知的財産戦略本部会合で報告が行われました。

総合戦略は、知的財産推進計画2005で提起された人材育成施策を具体化し、分野や職種毎の人材育成策を相互に連携させて総合的な戦略に高めたもので、簡単にまとめると以下のような内容になっています。

まず、育成すべき知的財産人材を、①知的財産専門人材：企業の知的財産部員・弁理士等、知的財産の保護・活用に直接的に関わる人材、②知的財産創出・マネジメント人材：技術開発者や研究者などの知的財産を創造する人材及び知的財産を活かした経営を行う人材、③裾野人材：一般の社会人や消費者、将来知的財産の創造を担うことが期待される学生・生徒、の3種類に整理しています。例えば、特許庁の審査官・審判官は知的財産専門人材ですし、先にふれた専門高校の生徒は知的財産創出・マネジメント人材を指す裾野人材に該当します。

その上で、基本的な考え方として、3つの目標(知的財産専門人材の倍増、知的財産創出・マネジメント人材の育成と高度化、国民の知財民度の向上)と、育成すべき5つの人材像(国際的に戦える人材、先端技術を理解できる人材、融合人材、知的財産競争を勝ち抜く経営人材、中小企業・地域で役立つ人材)を示しています。

そして、これらの目標を達成し、目指すべき人材を育成

するため、10の重点施策を定めています。その内容は、①知的財産人材育成のための協議会の創設、②知的財産教育研究への支援プログラムの充実、③先端技術を理解できる人材等の知的財産分野への誘因・活用、④実務経験者の活用、⑤キャリアパスの確立による融合人材の育成、⑥海外派遣など海外との交流の促進、⑦人材のネットワーク化、⑧学会の活用と支援、⑨教材・教育ツールの開発、⑩知的財産人材に関する民間資格の充実、という重点を定め、それぞれについて政府がとるべき方策と民間に期待する行動を明らかにしたものです。

さらに、企業の知的財産部員や弁理士、弁護士、教育機関、政府機関など、業種・職種毎に求められる人材の能力や育成策を提示しています。その中で、特許庁の審査官・審判官についてふれている内容を簡単に紹介します。

審査官・審判官に求められる能力として、①専門分野における深い知識と新たな技術を理解する柔軟性、②法律知識を備え、技術的妥当性と手続の正当性への配慮ができること、③産業界の動向を把握し、迅速的確に審査を行えること、④常に公正・公平な立場から判断を行えること、⑤出願人との意思疎通及び信頼関係の醸成を育む高いコミュニケーション能力、⑥外国文献サーチや他国特許庁への情報発信等に必要言語学力、を掲げています。そして育成策として、①先端技術修得のための学会への参加や留学などの機会の確保、②制度利用者のニーズと社会動向の把握のための民間企業や大学等との人材交流の確保、③多様な経験を備えた任期付審査官の採用による外部的視点の導入、④語学研修や海外留学の活用を通じた実践的な語学力の向上、⑤優れた技術者・研究者の任期付審査官への誘因と任期付審査官の任期満了後のキャリアパスの提示、を挙げています。ここで求められている能力は現状においても重要なことばかりですし、育成策についても引き続き取り組むべき内容が含まれています。

5. 知的財産人材育成協議会について

2008年に、再び総務部企画調査課(元の技術調査課)で仕事をする機会を得ました。企画調査課長在職中に、人材育成に関して特に印象に残っているのは、知的財産人材育成協議会⁵⁾(以下「協議会」という。)の幹事を引き受けたことです。

先に4.でふれましたように、総合戦略の10の重点施策の1番目に創設が提唱されたのを受けてこの協議会は2006年3月に発足しました。この会は、知的財産に関わ

3) 活動期間は2005年6月～2007年7月。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/cycle/index.html

4) http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/cycle/senryaku.pdf

5) http://www.inpit.go.jp/jinzai/suishin/kyogikai.html

る民間の人材育成機関が連携することを目的としたもので、現在、知的財産教育協会、知的財産研究所、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、発明推進協会及び工業所有権情報・研修館の8団体が参加しています。主な活動として、①各機関による情報交換と相互協力、②人材育成の取組の普及・宣伝、③人材育成に関する横断的事項についての意見集約と政策提言、を行っています。協議会の設立により、参加機関の間で、研修に関する情報交換や講師の相互派遣など様々な協力が進み、また、知的財産推進計画の策定に向けた政策提言なども行われています。

協議会は各参加団体の長により構成される重みのある組織で、工業所有権情報・研修館が事務局を担っています。また、具体的な活動を進めるため、協議会の下に作業部会が設置されています。そして作業部会における活動の素案作成や会議の進行ととりまとめ、さらに親委員会である協議会への報告を行うため、幹事が置かれています。協議会の発足当初から、妹尾堅一郎氏と、高倉成男元審判部長が幹事を務めておられましたが、高倉さんからバトンを引き継ぐ形で、幹事を引き受けることになりました。

妹尾幹事の主導の下で力を入れて取り組んだのは、協議会主催のイベントの企画作りでした。協議会では、参加団体の事業の相互理解と知的財産人材育成の活動を外部に発信することを目的として、毎年イベントを実施しています。そして、知的財産人材育成に関して、知的財産の専門家が満足し、また専門外の方にも興味を抱いていただけるような内容のイベントとして考え出されたのが、オープンセミナーでした。より多くの方に参加していただけるよう、3回に分けて開催し、産業界や学界から講師を招いて公開討論形式でセミナーを開催した後、参加者と講師を交えた気軽な会食の場を設け、自由な議論と情報交換ができるよう工夫しました。2009年は、「プロイノベーション時代に求められる知財人材像」というタイトルで、次世代の知的財産人材モデルや必要とされる能力を明らかにするとともに、人材の育成についての問題提起や啓発を行いました。翌2010年は、「標準マネジメントと知財人材」と題して、我が国の産業の国際競争力の向上に向け、国際標準を含む知的財産マネジメントの在り方や、求められるマネジメント人材の育成について討論を行いました。

このオープンセミナーは、毎年秋以降に開催されていますので、興味をお持ちの方は、参加されることをお勧めします。

6. 人材育成のこれから

ここまでは、私自身の経験をベースに書いてきましたが、最後に、知的財産人材育成に関する現在の国の取組を紹介し、あわせて審査官・審判官の育成に関して今後取り組むべき課題についてまとめてみたいと思います。

(1) 知財人材育成プラン

2002年に知的財産基本法が制定されて10年あまりが経過し、その間に知的財産に関する制度や組織体制が整備されてきました。それと共に、知的財産システムを支える人材の育成についても、様々な取組が進められています。4で紹介しました総合戦略についても、作成後の状況変化に対応して見直しを図るため、知的財産戦略本部の下に設置された知財人材育成プラン検討ワーキンググループ⁶⁾で検討が進められ、2012年1月20日に知財人材育成プラン⁷⁾が取りまとめられました。

総合戦略の中では、専門性をより高めた人材の育成を行う第1の軸と、専門の領域性を広げ、知的財産以外の分野にも通じた人材の育成に取り組む第2の軸からなる2次元の知的財産人材の育成概念が示されています。

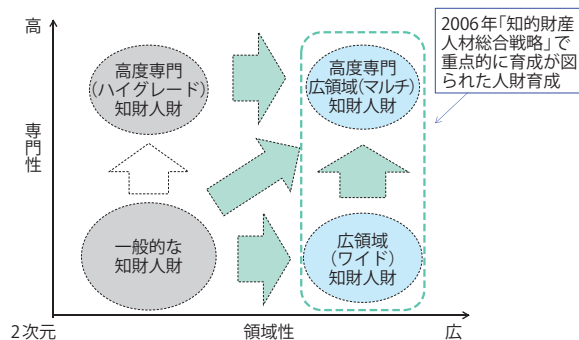


図1 「知的財産人材育成総合戦略」における知財人材の育成概念図(出典: 知財人材育成プラン)

これに対し、知財人材育成プランでは、世界が国境を越えてシームレスにつながるグローバル・ネットワークの時代になり、より高度で総合的かつ戦略的なイノベーションが求められるようになってきたことから、新たに「イノベーション戦略性」を第3の軸として人材育成の概念を整理し、3次元的に人材育成に取り組むべきことが提唱されています。

6) 知的財産による産業競争力強化・国際標準化専門調査会の下に設置。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/kyousouryoku/wg/dai1/sankou1.pdf

7) 知的財産による産業競争力強化・国際標準化専門調査会でとりまとめ。http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/tyousakai/kyousouryoku/2012dai3/siryou2.pdf

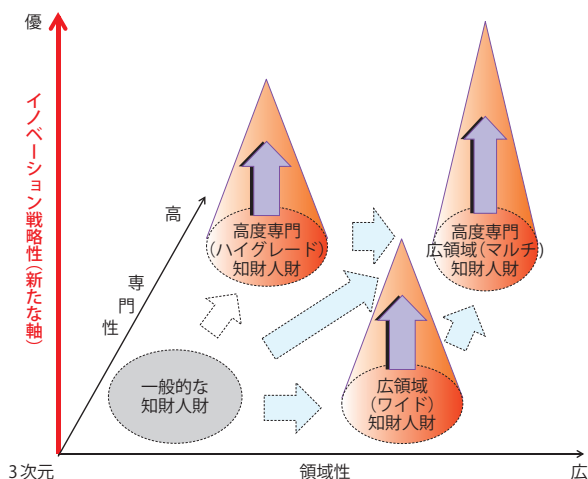


図2 知財人財育成プランにおけるイノベーション戦略性を備えた知財人財の育成概念図(出典：知財人財育成プラン)

あわせて、同プランでは我が国の企業が国際競争力を備えて海外市場で安心して活動していくためには、安定した権利を取得する必要があるとして、審査官・審判官に対して、権利範囲が適切で世界で通用する安定した権利の設定を求めています。その上で、審査官・審判官の資質に関し、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、法的素養の向上の必要性を示しています。また、国際的な制度・運用・分類調和や品質監理体制の整備などの取組に対応できる能力の養成を求めています。

(2) 知的財産政策ビジョン

2013年6月に知的財産戦略本部で決定された知的財産政策ビジョン⁸⁾では、世界を舞台に活躍できるグローバル人材の育成が提唱されており、特許庁に対しては、英語に対応した審査やアジア新興国への支援を担う人材の育成を求めています。

(3) 今後に向けた取組

2004年以来、特許庁はユーザーや外部機関の協力のもとで世界最高水準の迅速な審査の実現に向けて取り組み、その達成は間近なものとなっています。今後は、迅速な審査というアドバンテージを活かしつつ、経済活動のグローバル化やユーザーの多様なニーズに応えていくことが重要になります。審査官・審判官には、技術のトレンドに応じて適切に審査・審理を行うために、技術動向の把握や技術対応幅の拡大が求められます。また、英語起案、審査官協議、各国特許庁との協力、アジア新興国の支援等の業務を担うため、語学能力を一層向上させる必要があります。勿

論、コミュニケーション能力や法的素養、経済動向・国際情勢等の把握も不可欠です。

このような特許庁を巡る現状を踏まえると、審査官・審判官の育成については、従来から取り組んでいる実務能力の向上に加え、グローバルな知財システムに貢献する人材を育てるという観点も益々重要になると思います。そのため、研修プログラムの見直しや、留学、大学聴講、学会、インターンシップ等の機会の有効活用、多様なキャリアパスの実現など、多面的に検討を行う必要があります。私は、この7月から人材育成委員会を担当させていただくことになりましたので、委員会や関係の方々と一緒に取り組んで参りたいと思います。人材育成に関して読者の皆様からのご意見やご要望を賜れば幸いです。

profile

嶋野 邦彦 (しまの くにひこ)

昭和60年4月	特許庁入庁(審査第五部制御発電)
平成1年4月	審査第五部審査官(審査第五部制御発電(自動制御))
平成4年6月	産業政策局総務課知的財産政策室調査班長
平成6年2月	審査第二部調整課審査基準室長補佐
平成7年1月	外務省経済局国際機関第一課長補佐
平成9年2月	総務部秘書課長補佐
平成10年10月	審判部審判官(第6部門)
平成12年1月	審査第二部調整課長補佐
平成15年10月	総務部技術調査課大学等支援室長
平成17年1月	内閣官房知的財産戦略推進事務局参事官
平成19年1月	特許審査第四部上席総括審査官(伝送システム)
平成19年7月	特許審査第一部調整課審査推進室長
平成20年7月	総務部企画調査課長
平成22年10月	特許審査第四部上席審査長(伝送システム)
平成24年7月	特許審査第一部調整課長
平成25年7月	審査第四部長

8) <http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/vision2013.pdf>