

# JIPAの人材育成に対する取組み

JIPAシンポジウム発表資料  
2008年1月18日

日本知的財産協会常務理事  
百瀬 隆

# 知財を取り巻く環境

## グローバル化

世界規模の市場統合  
企業活動に必要な資源は、  
世界中から調達可能

iPod:米アップル設計  
基幹部品:日本のメーカー  
製造:台湾の受託製造者

## 日本のモノ作りのビジネスモデル

コモディティーの大量生産  
↓ (半導体メモリー等)  
競争力を失っていく

⇒ 付加価値の高い商品  
⇒ ブランド化(感性の重要性)

## 知識社会の特性

知恵・知識が競争の源泉  
(日本の固有の文化に根ざすもの)

## イノベーション

新しい知恵・知識を  
使って、付加価値を  
生み出す

知的財産の  
重要性大

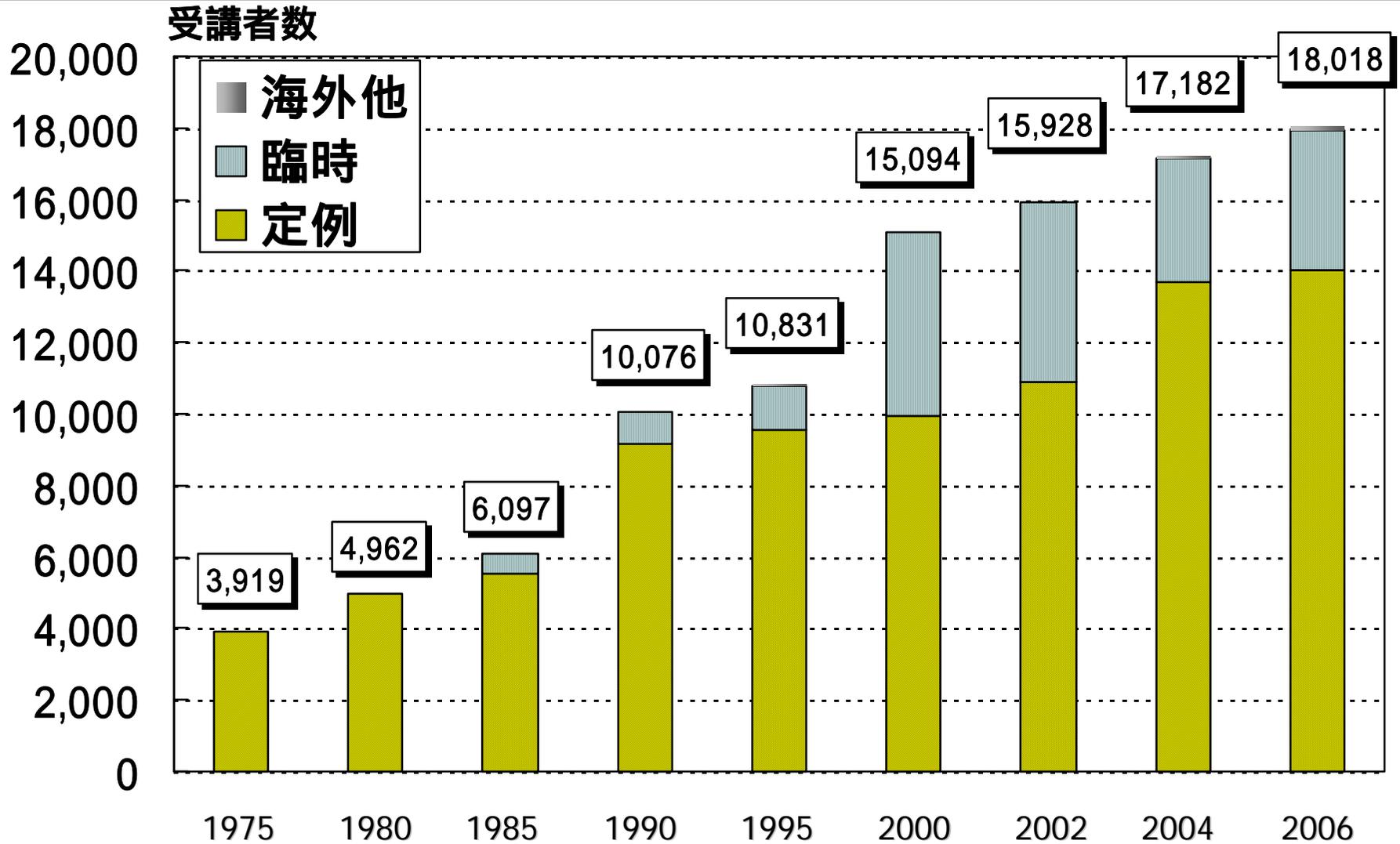
新しい技術の開発  
新しい製品・サービスの開発  
新しいビジネスモデルの開発等

# 何故、知財人材育成が必要とされているのか？

---

- 各会員企業において、研究開発・創造活動の成果である「**知的財産を経営資源として戦略的に活用していくこと**」が重要課題となってきた。
- 昨年度、「**経営に資する知財マネジメントのJIPAによる支援**」を基本方針にして協会の活動が行われ、本年も基本方針の一つとして挙げられている。
- それを実現させるためには、知財人材の育成が極めて重要な課題であると認識し、「**知財人材育成をメインにした活動**」を目指すとした。  
(本年度より、研修企画委員会から**人材育成委員会**に改名)

# JIPA研修受講者の推移



# JIPAが「人材育成」を目指すことの意味

---

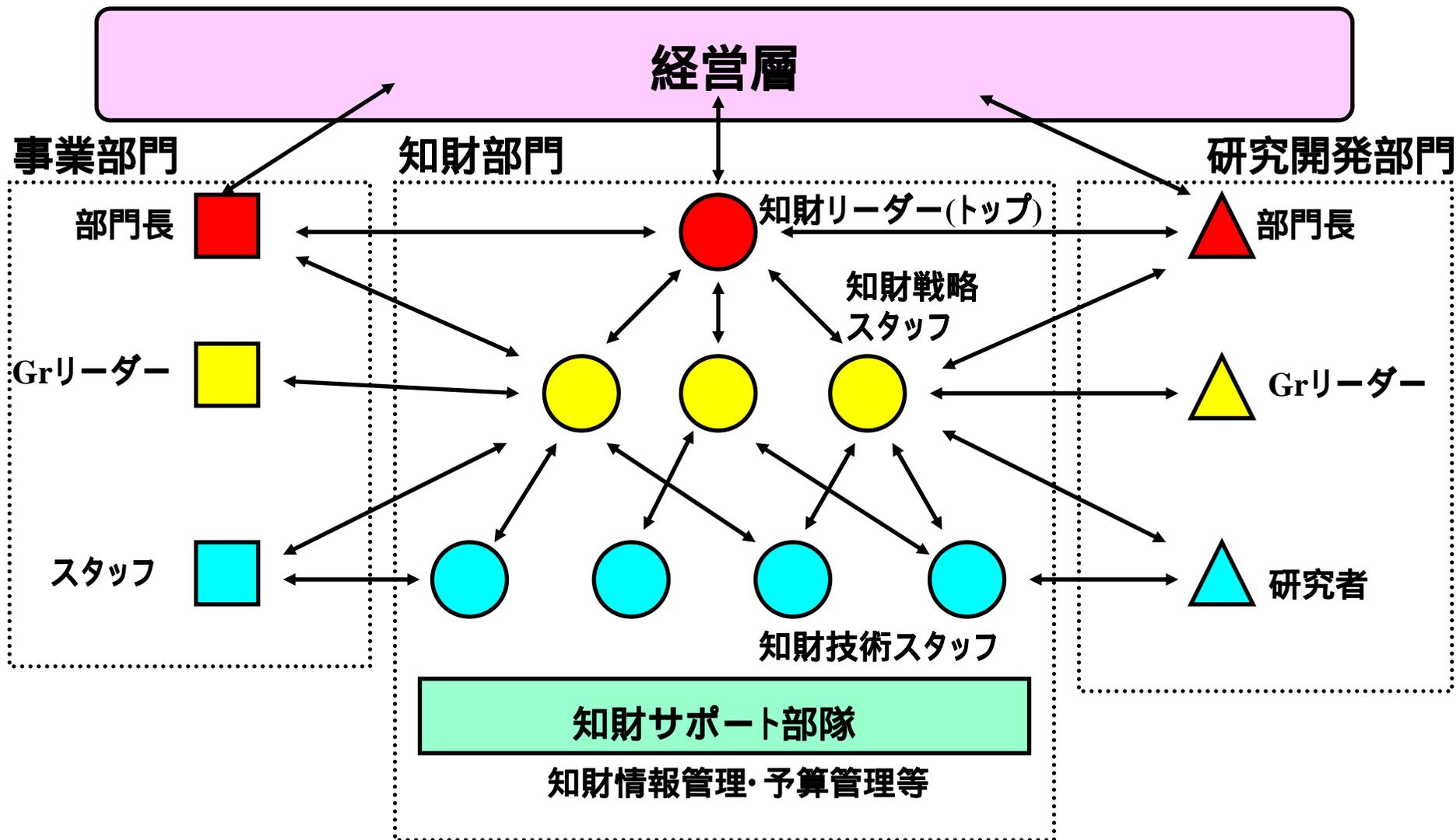
最終ゴールが大きく異なってくる

「研修会提供」が目的ならば、研修会の実施がゴール

「人材育成」が目的ならば、意図した人材が育つことがゴール  
研修会の実施は、手段という位置付け

JIPAとして、人材育成を目指す場合に、既存の研修体系を見直す必要がでてきた。

# 経営に資する知財活動を担う人物像



# 人材育成を目指した研修体系の再構築

人物像(カテゴリーに分類)を明確にし、既存の研修体系を再構築する

知財リーダー

知財戦略スタッフ

知財技術スタッフ

事業・研究開発部門

グローバル化対応

## 2006年度JIPA研修体系 (受講者実績18,018名)

入門コース (1,914名)

初級コース (982名)

中級コース (7,179名)

上級コース (1,584名)

研究コース (204名)

総合コース (445名)

技術者コース (1,687名)

海外コース (47名)

特別コース (15名)

臨時コース (3,961名)

再構築に着手している部分

再構築が完了した部分

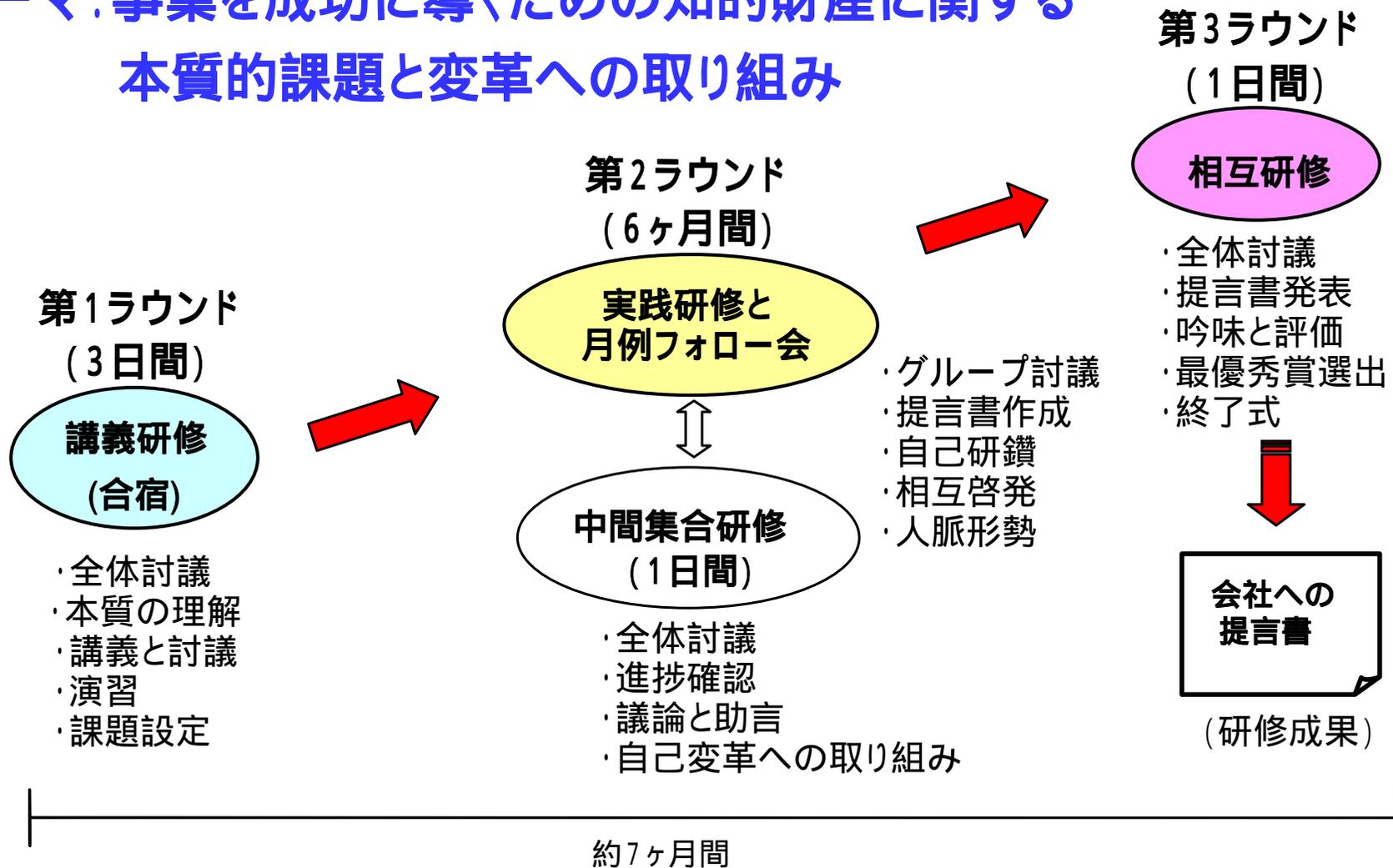
# 知財リーダー(トップ)の人物像

---

- ・ 高い志しを持ち、専門的知識の上に幅広い教養を備え、実行力と人間的魅力を備えた知財のトップたる人材が求められる。
- ・ 知財リーダーは、経営に資する知財活動を行うための **ビジョンやコンセプト作りができる「提言」型の人材**であり、スタッフを束ねる力が必要である。
- ・ 「本質は詳細にやどる」、すなわち本格的な知財リーダーは、**知財に対する深い理解**が必要である。

# 知財変革リーダー育成研修(2004年度から開講)

テーマ: 事業を成功に導くための知的財産に関する  
本質的課題と変革への取り組み



# 知財戦略スタッフの人物像

---

- ・知財トップの掲げるビジョンを実現するために、具体的な課題を設定し、その課題達成のための「創造的な方策」を導き出し、実行に向けて知財技術スタッフをリードできる人材である。
- ・知財技術スタッフが実務で抱える問題の本質を掴み、知財トップに実行課題として提言する役割も果す人材である。
- ・知財トップをサポートしつつ、知財以外の他部門に対してそのビジョンの浸透のために、関係構築ができる人材である。

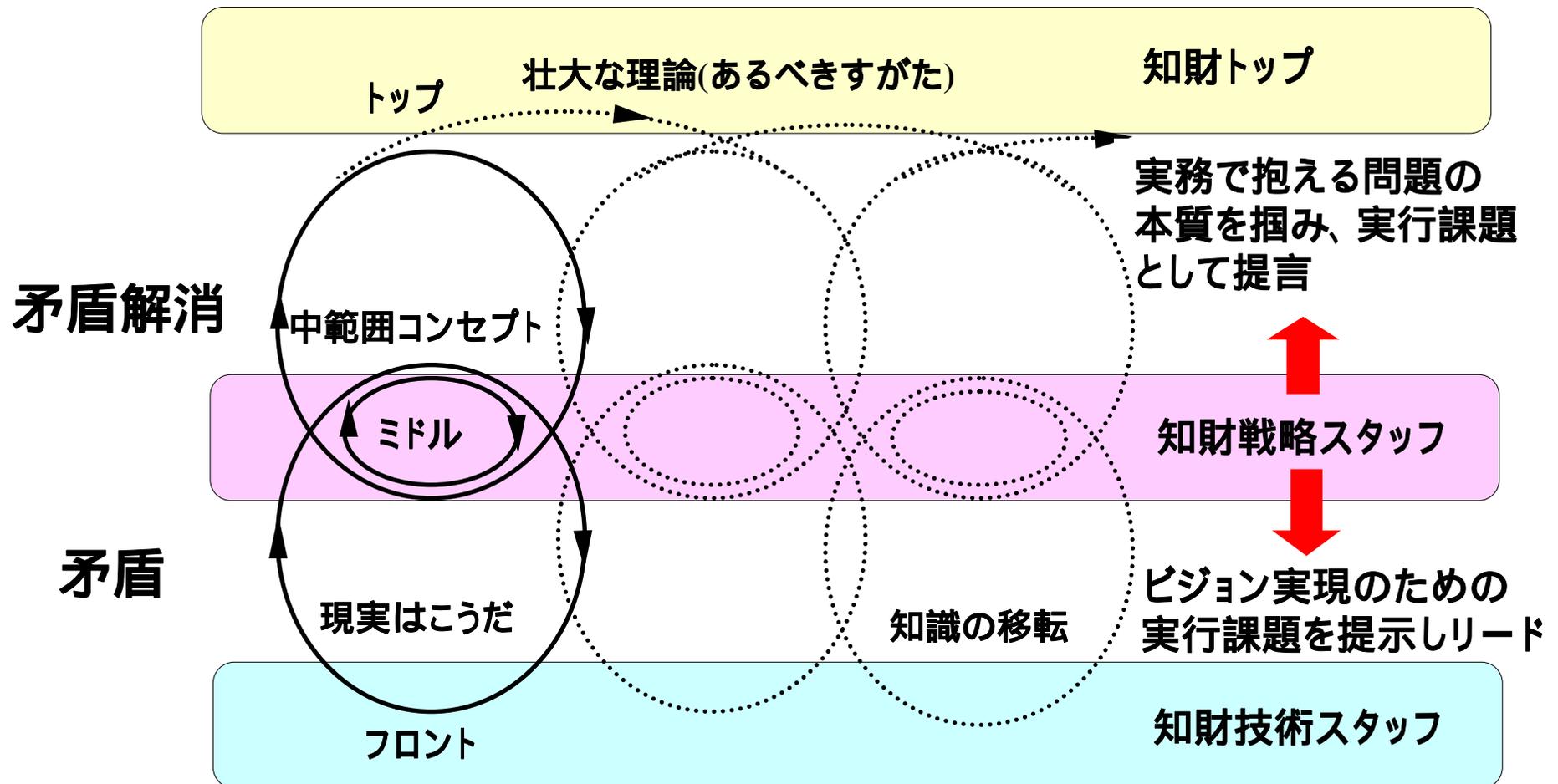
# 知財人材育成に関する今後の課題

---

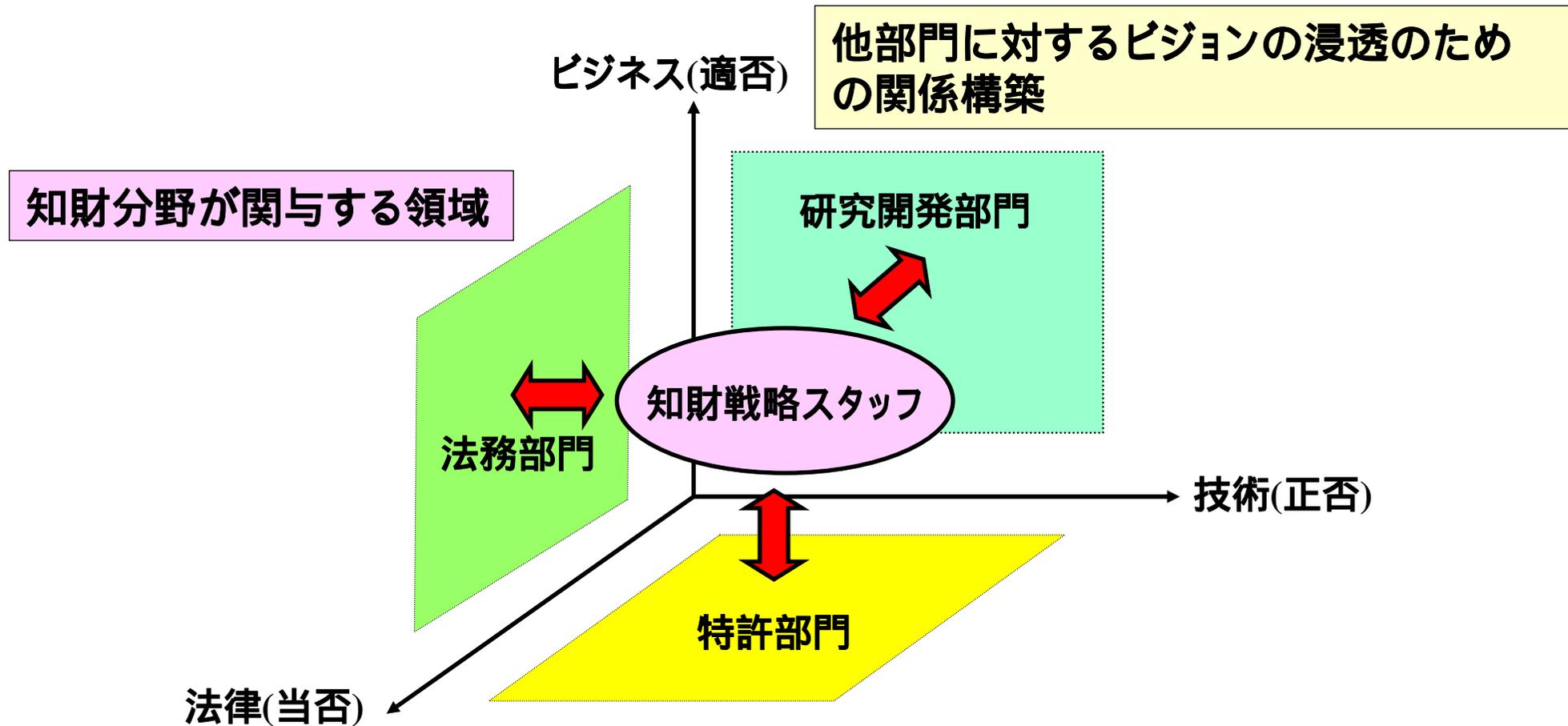
- **知財リーダー育成研修会**
  - 今後も継続し、10年間で少なくとも10名のリーダーを輩出
- **知財戦略スタッフ育成研修会**
  - 現在は少人数で実施しているが、将来的には多くの受講生が参加できるようなプログラムにすることも検討
- **事業・研究開発部門**
  - 今後も技術者向けの知財コースの充実を図る。事業部門向けの知財コースについては、これから着手する予定
- **経営に資する知財活動**
  - 「経営に資する知財活動」を考える上で参考となるマネジメントコースの充実化

# 知財戦略スタッフ研修についての補足資料

# ミドル・アップダウン (戦略スタッフの機能1)



# 他部門との関係構築(戦略スタッフの機能2)



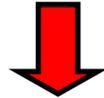
澤井敬史(Apr. 13, 2005)、東京理科大学専門職大学院「知財科学概論」の講義より  
(妹尾堅一郎氏の概念を発展)

# 知財戦略スタッフ育成研修会の狙い

知財戦略スタッフ

創造的な解決策の提言

他部門との関係構築機能



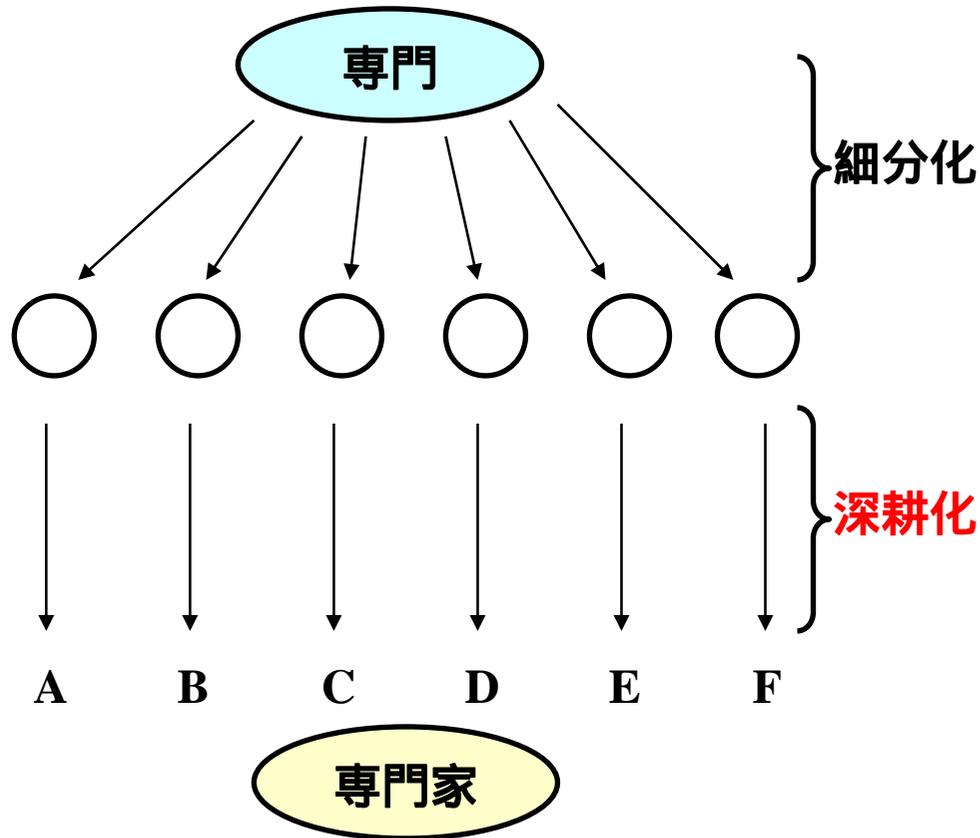
「問題の発見」および「創造的解決策の提案」能力を磨くことが重要となる。

- ・ 経営学の考え方や分析手法の基礎を学ぶ。
- ・ ケース・メソッドを使った議論を通して、問題点の掴み方、解決策の導き出し方を学ぶ。
- ・ ケースを使って、知財部門長として、知財部門が取り組みべき戦略的な課題について立案する機会を持ち、知財に関する問題の捕らえ方の視野を広げる。

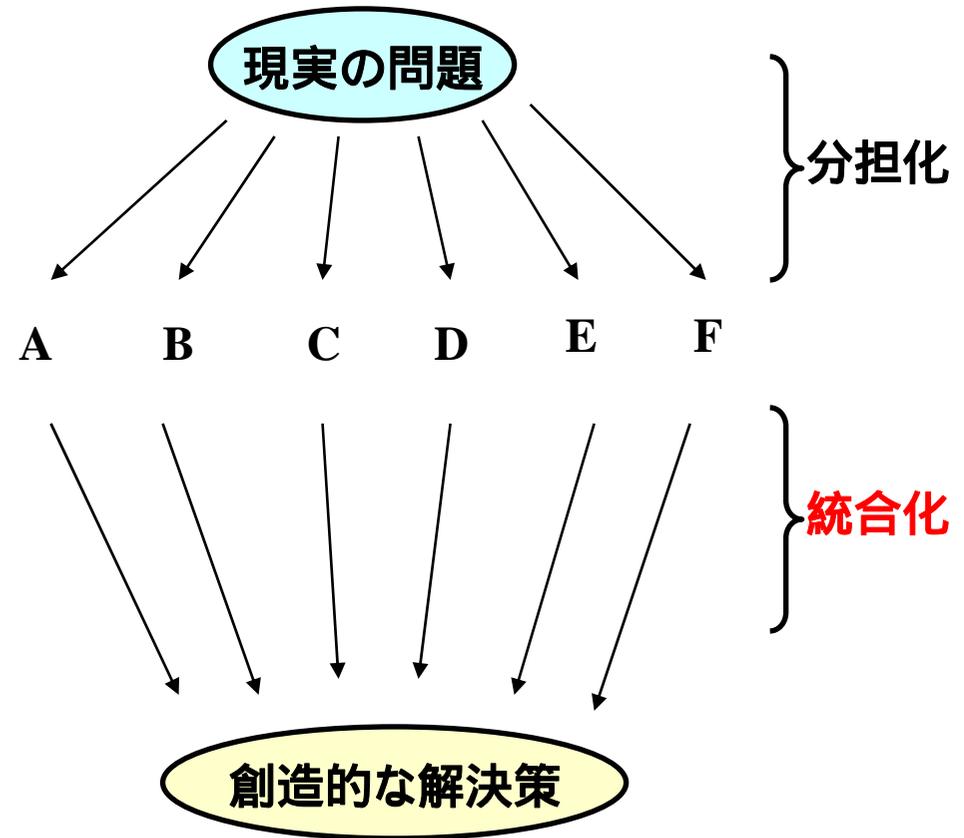
# 知識社会におけるパラドックス

専門的知識は、細分化しないと学べない(個人)

専門的知識は、統合しないと使えない(組織)



職業的知恵の獲得



複数の専門家の知恵の統合

# 知財戦略スタッフ育成研修(2006年度から開講)

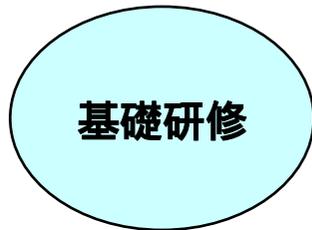
経営学の分析手法に関する講義

ケース・メソッドによる講義

グループ討議・全体討議による互学互修

フォロー研修

第1ラウンド  
(2日間)



- ・ケース分析の基礎知識
- ・経営学に関する基礎知識

第2ラウンド  
(2日間)



- ・ケース分析の応用技術
- ・ビジネス面の分析手法
- ・課題設定

合宿研修

第3ラウンド  
(2日間)

- ・知財戦略提言
- ・グループ討議
- ・全体討議

約3ヶ月間

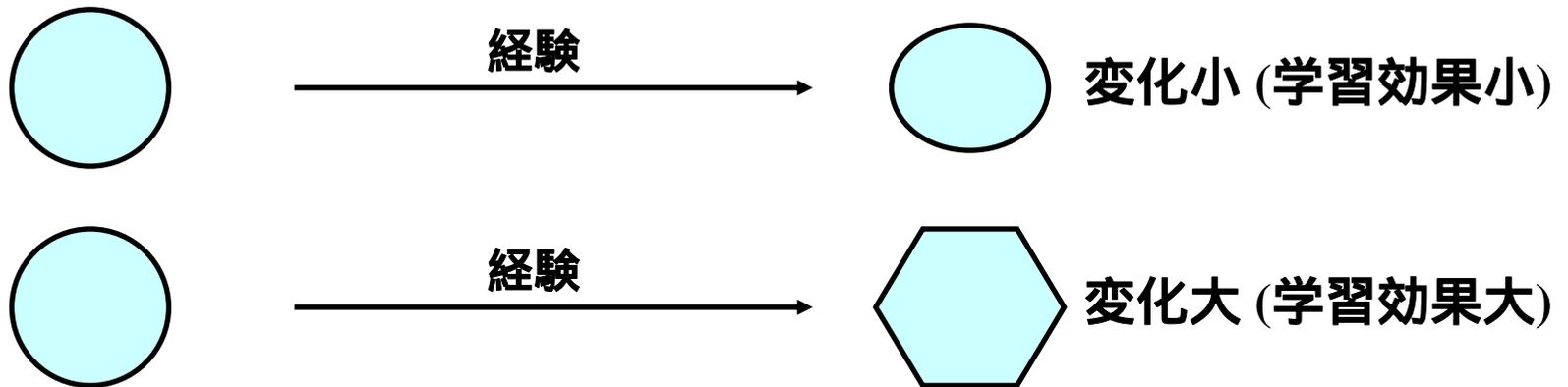
# 研修生のアンケート調査結果

| No | 評価結果             | 回答(人/人) |
|----|------------------|---------|
| 1  | 研修への満足度は極めて高い    | 28/28   |
| 2  | 戦略スタッフ業務への参加度も高い | 26/28   |
| 3  | 研修の難易度は半々        | 14/28   |
| 4  | ケース・メソッド内容理解も良好  | 25/28   |
| 5  | グループ討議での本領発揮も良好  | 28/28   |
| 6  | グループ相互学習・啓発方式も良好 | 28/28   |
| 7  | 事前課題の予習度は半々      | 14/28   |
| 8  | 今後会計学・経営学的見方の契機に | 28/28   |
| 9  | 研修生同士の親密度醸成も良好   | 25/28   |

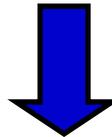
# 経験からの学習に関する補助資料

# 経験から学ぶ

同じ経験をして、学べる人とそうでない人がいる



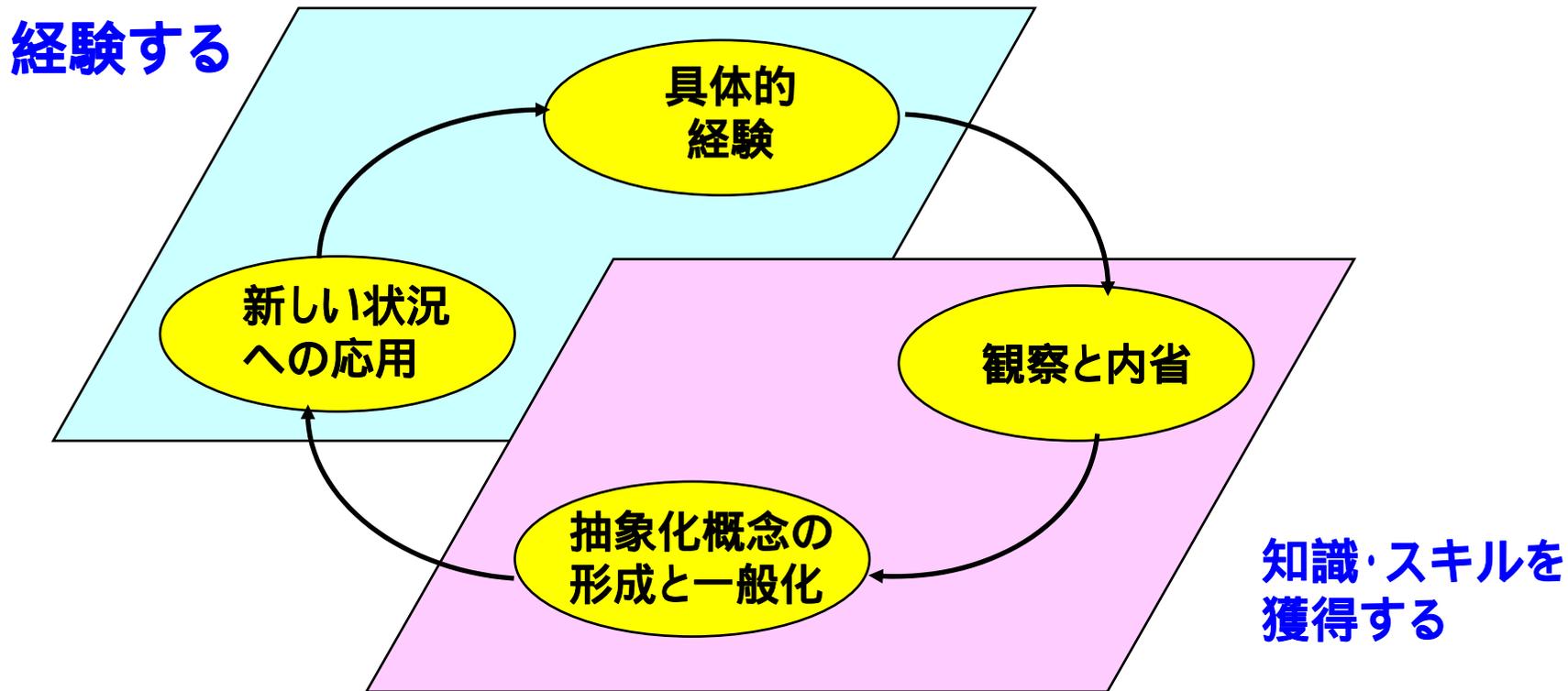
この差はどこから来るのか？



経験したことを振り返り学べるか否か

メタ認知の関与

# 経験学習のモデル



Kolb,1984

# メタ認知とは何か？

---

メタ(meta)は、「beyond」と同様の接頭語で、「**メタ認知**」の意味は、「**上からの認知**」と理解できる。

意識的に高いところに立ち、自分の「**知力の状態**」を客観的に認知して把握する力である。

自分を観察している、もう一人の自分がいる

ハーバード大ハイフェッツ教授;バルコニーからダンスホールを観察する