

第8回 JIPA知財シンポジウム

知財活動の原点 「マネージャ必携」の能力を探る

知財戦略の策定と実行「如何に上下左右を巻き込むか？」

2009年1月30日

ダイキン工業株式会社

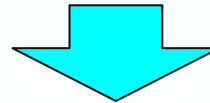
法務・コンプライアンス・知財センター 松本 宗久

知財戦略の策定と実行

そもそも「知財戦略」とは？

いろんな場面で「知財戦略」と便利に使われるが、何ら定義がなく、人によって思い浮かべる概念がバラバラ

社内で議論してもなかなか噛み合わず、知財部内ですら堂々巡りの議論が繰り返される



マネージャーの役割

進むべきベクトル合わせのため

- ・ 知財戦略という言葉は一旦忘れて「わが社は何をすべきか」を考える
- ・ 総花的になることを避け、思い切った選択と集中に努める
- ・ 「かんかんがくがく侃々諤々の議論」を重ねた上で「衆議独裁」
- ・ 短期/中期/長期の目標と具体的実行内容を明らかにする

成果に結びつけるため

- ・ 役割分担(責任分担)と期限の明確化 各人の実行内容に落とし込む

第8回 JIPA知財シンポジウム

知財活動の原点 「マネージャ必携」の能力を探る

如何に達成感を持って仕事をしてもらうか

2009年1月30日

ダイキン工業株式会社

法務・コンプライアンス・知財センター 松本 宗久

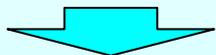
ダイキン工業の考え方

人を基軸に置いた経営

- ・ 働く一人ひとりの成長の総和がグループの発展の基盤（グループ経営理念）
- ・ 真に人を大切にする 人を育て成長させること
- ・ 明るく追い込むリーダーシップが人を活性化する
- ・ 時には心を鬼にする猛烈な厳しさが必要
これが成長を求める者への最大の優しさである

フラット&スピードの人と組織の運営

- ・ 役職・部署の壁にとらわれず関係者全員が参画
- ・ 自らの意見を自由に出し合い、人の話には耳を傾ける
- ・ 「^{かんかんがくがく}侃々諤々の議論」を重ねる 決めるべきリーダーが「衆議独裁」



実行する者の「納得性」を重視

やらされ感を達成感へ

更なる意欲、成長につなげる

（報酬よりも「納得性」で人は力を発揮する）

マネージャーのやるべきこと

「納得性」を醸成し、「達成感」を持たせるためには

- ・ 「人を基軸に置いた経営」の実践
- ・ とにかくコミュニケーションあるのみ
- ・ 選択と集中の実践（部下に無駄な仕事をさせない）
- ・ 部下から相談を受けたときは、**決断し、部下が動けるように明快に指示**
一緒に悩んで結局「うやむや」では、信頼されない
何でも「部長に相談」では、信頼されない

給与が右肩上がりではない時代に「部下の頑張り」にどう応えて納得させるか

- ・ 知財業務は、多忙な割に自分自身でさえ仕事の成果を認識し難く、「自己満足」もしにくいので、上司などの第三者が評価してやる機会が必要
- ・ 評価の仕組みを説明し、何が足りなかったのか、どうすればよいかをアドバイスする等して「納得性」を得られれば、評価は「標準」でもプラス方向のインセンティブが働くようにできる
- ・ 逆に、何ら説明がなければ閉塞感、疲弊感を抱え込み、意欲、成長を阻害しかねない

DAIKIN



以上