



2020年7月度 東西部会

～JIPA「コーヒブレイク」風～

知財トピックス

**2020年7月
JIPA 事務局
志 村**



コンテンツ

- I. JIPA会員各社のテレワーク等の状況
 - II. JIPAの各種活動について（7月）
 - III. Withコロナ時に発行の知財関係・報告書等
（理事会報告より）
- ～ネットや書籍からの情報～
（何となく分かっている事を、再認識してみよう！）
- IV. テレワーク（課題と解決方法、雇用の在り方等）
 - V. Web. 会議（課題と解決方法）



I. JIPA会員各社のテレワーク等の状況

～参考情報～

●経団連調査：

◆テレワーク・自宅勤務実施

68.6%（2月下旬）→97.8%（4月末）

◆当該社員数

52.4%（金融、電力等の生活必需サービス会社を除く）

●東京商工会議所：

◆テレワーク・自宅勤務実施

26.0%（3月） →67.3%（5月末）

◆当該規模

緊急事態宣言後、20%以下が最多で26.2%

☆業種により、かなり相違☆

情報（ソフト）通信 ⇔ 運輸・卸・小売り



I. JIPA会員各社のテレワーク等の状況

6月度東西部会視聴者に対するアンケート結果
 (アンケート実施日6月23日~6月末)
 ~有効回答282社~

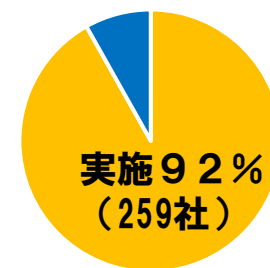
テレワーク・リモート

●テレワーク・リモートの実施

何らかの形で実施している 92% (259社)

実施していない 8% (23社)

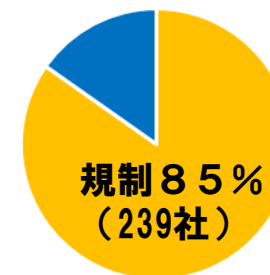
(*緊急事態宣言解除後、7月以降を含む)



●国内出張

何らかの規制・自粛あり 85% (239社)

制限なし 15% (43社)

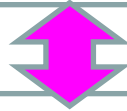


*業種・地域の関連性はなく、各社の独自の判断と思われる



II. JIPAの各種活動について（7月）

新型コロナ感染の防止（三密）



**JIPA活動の基本：深い議論・情報交換
議論・情報交換の「質」が重要**

そのためのキーワード（例：メンバー間）

相手の性格、能力、状況・環境を知り得ているか否か
→相互理解の成立

→深い議論・情報交換ができる“打ち解けた人間関係”

- 委員会・プロジェクトは、5～6月からスタート
- 業種別部会・地域別協議会は、9月以降、ハイブリッド運営等
- 少数知財研究会は、このような時期だからこそ、スタート
- 知財問題研究会は、新型コロナ感染状況を見極めて決定
- その他：研修（PCライブ配信強化、会場規模・研修生数考慮）



III. Withコロナ時に発行の報告書等

① 経営戦略を成功に導く知財戦略 全198頁（特許庁）

https://www.jpo.go.jp/support/example/chizai_senryaku_2020.html

～目次(6月22日)～

I. 本事例集への掲載事例概要

II. 経営戦略を成功に導く知財戦略

III. 経営戦略を成功に導く知財戦略事例

20例(全156頁、22頁～177頁 平均8頁/例)

● 経営戦略視点

- ・イノベーション創出、・事業競争力の強化
- ・組織・基盤の強化等

● 知財戦略視点

- ・知財網構築と管理、・知財の活用、・基盤整備



*(編集)委員: 久慈専務理事、池村・前常務理事 等



III. Withコロナ時に発行の報告書等

～新型コロナ後の「ニュー・ノーマル」に向けた知財戦略～

②知的財産推進計画 全71頁（内閣府 知的財産戦略本部）

[https://chizaikeikaku20200527%20\(2\).pdf](https://chizaikeikaku20200527%20(2).pdf)

～目次(5月27日)～

1. はじめに
2. 「ニュー・ノーマル」と知財戦略
3. **イノベーションエコシステムにおける戦略的な知財活用の推進**
キーワード: 創造性・尖った人材、産学連携・大学の知財戦略の強化、
地域・中小企業・ベンチャー企業・農業分野の知財戦略強化、
DXの加速・AI/データ等の利活用促進、戦略的標準の活用、
オープンイノベーションに向けた知財マネジメント、
価値デザインの普及と実践
知財の戦略的活用・社会実装に向けた環境整備
4. CJ(クール・ジャパン)戦略の実行
キーワード: コンテンツ戦略、模倣品・海賊版対策、デジタルアーカイブ
5. コンテンツ・クリエイション・エコシステムの構築



III. Withコロナ時に発行の報告書等

③第40回特許制度小委員会 中間取りまとめ（案）

～AI・IoT 技術の時代にふさわしい特許制度の在り方～ 全64頁（特許庁）

https://www.jpo.go.jp/resources/shingikai/sangyo-kouzou/shousai/tokkyo_shoi/40-shiryou.html

～目次(6月16日)～

- 1, AI技術の在り方
- 2, DX時代におけるデジタル化・ネットワーク化への対応
- 3, プラットフォーム化するビジネスへの対応
- 4, 特許権の実効的な保護のための関連データの取扱い
- 5, 円滑な紛争処理に向けた知財紛争処理システム
(二段階訴訟、懲罰的賠償制度、利益吐き出し型賠償制度等)
- 6, 紛争形態の複雑化への対応
(差止請求権の在り方、標準必須特許を巡る異業種間交渉)
- 7, 中小・スタートアップが知財を活用しやすい環境整備
- 8, 特許の活用方法の多様化への対応



IV. テレワーク、V. Web. 会議

～参考情報～

- ① ネット検索(下記キーワード検索し、検索上位10件採用)
 - a) テレワーク * 課題 (解決)
 - b) Web.会議(オンライン会議) * 課題 (解決)
 - c) 人事評価(雇用) * (メンバーシップ型+ジョブ型) 等

②書籍





IV. テレワーク（課題と解決方法）

テレワークの課題

①人事問題（会社共通→人事部門）

- a) 人事評価（職場毎に、評価手法が任されている場合を除く）
- b) 労働時間
- c) 在宅勤務の通信・光熱費

②職場問題

- d) 職場内のコミュニケーション、指示、報告・相談が不足
- e) テレワークで生産性の低下、仕事をしない者が発生？
- f) テレワーク社員の仲間外れ感
- g) テレワーク出来ない社員の不公平感



IV. テレワーク（課題と解決方法）

テレワークの解決方法

① 人事問題

a) 人事評価

● 評価の透明(可視)化

例：業務項目(ウエイト、進捗・成果)、知識・技術、勤務態度 等

☆ 部課(組織単位)内で、日々、全員分を全員に公開

☆ 必ずしも評価に使用するのではなく、人材育成的でもOK

☆ 評価に使用するなら、全被評価者と話し合い、変更

～折角の機会なので、「評価」について上司・部下(全評価者)で話し合う～

★ 当たり前であるが、上司・部下の間は「絶対評価」的。

但し、多数の部下間・組織間の評価は「相対評価」。

★ 「目標管理型の達成度」≠「成果(のみ)評価」

* 目標のレベル(甘くないか、実現できるのか)

変化が大きな現在、目標は順次、変化していくことが前提条件



IV. テレワーク（課題と解決方法）

● **人事評価しない方向性 “ジョブ型”**（内閣府 規制改革会議 人材WG 等）

メンバーシップ型雇用（従来）

- ★日本独自の雇用体系（集団重視）
- ★中企業向け（適所適材、**多くの業務**）

- 特徴**
- ①職務（勤務地）に限定ない
 - ②新卒・一括採用
 - ③雇用は強い関係
 - ④職能給 + 年功序列
 - ⑤OJT, 社内教育あり

- 長所**
- ①雇用が安定
 - ②手厚い教育
 - ③職能により給与が支払われる

- 短所**
- ①本来業務以外も仕事となるケース
 - ②本来業務が変更となる可能性
 - ③会社都合で転勤・残業が発生
 - ④年功序列、終身雇用の条件が揺らいできている

ジョブ型雇用（最近、注目）

- ★欧米の雇用体系
- ★大企業向け（まとまった**大きな業務**）

- 特徴**
- ①職務（勤務地）が限定
 - ②募集（ポジショニングでの指定）
 - ③雇用保障は弱い
 - ④職務給（職種によって決定）
 - ⑤社内教育なし

- 長所**
- ①各自の能力を活かし、深める
 - ②スキル・経験で給与が決まる
 - ③新鮮なアイデア、経験を取り込み
 - ④労働時間は個人の業務範疇
 - ⑤最適人材の確保が可能

- 短所**
- ①職場内のキャリアアップがない
 - ②職務がなくなると、解雇の可能性
 - ③スキルアップは自分次第
 - ④新卒者は仕事を得づらい
 - ⑤契約にない仕事が依頼できない



IV. テレワーク（課題と解決方法）

テレワークの解決方法

① 人事問題

b) 労働時間

- 始業・終業時間（就業時間帯）の報告
- 在席確認可能なプレゼンス管理ツール＝ログイン状況の確認
- 長時間労働の防止、残業の認定
 - ＊テレワークを行う者にも、労働基準法等の労働基準関係法令が適用される（厚生労働省）

→ 被管理者の疲労発生、精神的健康状態の把握

c) 在宅勤務の通信（パソコンやインターネット代…）・光熱費


- 通信機器は一時金として支払い、光熱費は月々加算も一部あり（交通費の支払いを発生都度に変更。オフィスを半減…。）



IV. テレワーク（課題と解決方法）

テレワークの解決方法

②職場問題

- d) **職場内のコミュニケーション、指示、報告・相談が不足** 
 - 後述するWeb.会議(課題と解決方法)

- e) **テレワークで生産性の低下、仕事をしない者が発生？**
 - テレワークで生産性が下がったとの回答が6割以上の報告
 - ・テレワークに向いている業種、向いていない業種が存在
 - ・イメージから上層部(課長→部長→)程、否定的
 - ・テレワークの準備がなされていない状況で、“仕方なく”
 - **Withコロナ時、仕事の仕方・考え方を抜本的に変える必要性**
 - 仕事をサボる者は以前からもサボっていたはず
仕事は「量・質」だが、直属上司なら、その変化に気が付く
ホワイト・カラーは自らの仕事の範疇は決まっている。サボれば、仕事が遅れ、相手先の信頼を失い、結局、結果は自分に返ってくる



IV. テレワーク（課題と解決方法）

テレワークの解決方法

② 職場問題

f) テレワーク社員の仲間外れ感

- 会社・職場の情報不足、自宅という閉鎖空間から精神不安発生
→ 職場での定期的なWeb.会議で情報交換、上司による情報提供
可能ならば、定期的な出社をする

g) テレワーク出来ない社員の不公平感

- 多くの場合、当該社員の業務全てが出来ないとの思い込みが多い
（業種によっては、そのような稀なケースもあるとの報告）
組織内のテレワーク可能な他の者との業務配分の見直し



V. Web. 会議（課題と解決方法）

～テレワークを実施している会社の7割以上が実施～
Web.会議の課題

① 疲れ（5割が感じている）

- a) 人間の五感（表情、声のトーン、動き、姿勢、相手との距離）
- b) 常に（声・映像に）集中、姿勢が同じ（映像を撮られている為）

② ストレス

- c) 見せたくないもの
（自分の顔・服装、部屋の背景、子供、来客対策等）
→五感の関係から自分は相手を見たいが…
- d) 会議内容の事前情報不足（打合せ、何気ないF2Fの会話が無い）
- e) 自然な会話感がない（1. 2秒の遅れ）
- f) ネットワーク環境への不安（VPN渋滞、ダウン、聞き取れない等）

③ 会議の進捗

- g) 質問、意見など、発言が出ない



V. Web. 会議（課題と解決方法）

～テレワークを実施している会社の7割以上が実施～

Web.会議の解決方法

「慣れ」(所詮、そんなものだという「納得」感)

通信環境は、回数を重ねる毎に安定(各種の対応が成される)

●ルールを決めておく

- ・会議は、最高1時間程度
- ・途中で通信が切れたら、休憩とする(切れた人への思い遣り！)
- ・発言時、名前を言う
- ・発言者のみは映像を映し出す(発言者の表情を見せる)
- ・女性や子供がいる者には「映像不要」の気を利かす
- ・自宅から参加する場合は、カジュアルな服装でOK

●会議主催者の任務

- ・会議前、参加者にある程度の情報を提供しておく
- ・発言・意見を出すためには、「指名」をする(事前の根回し含む)
- ・参加者の互いを知らない(希薄の)場合、自己紹介(事前連絡)



**このWeb.映像、話した通り、
「お疲れ」になられたことと思います**

**コロナ禍において、JIPA事務局一同、
皆様のご健康を、祈念致しております**

7月4日 大阪府池田市「久安寺」にて撮影