



“2035 年” の知財業務と知財組織

－ 2035 年の知財に期待される役割と業務に関する研究 －

2020年度 マネジメント第1委員会 第3小委員会

2022年 1月 18日

出光興産（株）柴崎 明



本日の報告内容

1. テーマの背景・狙い
2. 研究の進め方
3. 2035年の社会環境 ～社会と企業、個人とその繋がり方の変化、課題～
4. 2035年の知財業務
 - ・共創が重視される時代の知財の強み、果たすべき役割
 - ・知財部門が主体となって取組むべき新たな役割・機能
 - ・将来の知財部員の働き方
5. 今から取り組むべきこと
6. まとめ



1. テーマの背景・狙い

日本の社会・経済に大きな変革があると予見されている¹⁾ 2035年の環境から、バックキャスト視点で同時代の知財部門が担う役割・業務について予想する

次世代を担うマネージャーの立場から、知財部門が主体となって取り組めば大きな成果が期待できる新たな業務やサービスを想定し、

2035年における知財部員の働き方について検討するとともに、現在から取り組むべきシナリオを提案する。

参考文献 1) 厚生労働省「働き方の未来～一人ひとりが輝くために～」 他
<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12600000-Seisakutoukatsukan/0000133449.pdf>





2. 研究の進め方

公開情報から2035年の社会状況を予測



知財の業務や組織、職業生活に大きく影響する4つの切り口
(社会、企業、知財業務、人生)で整理

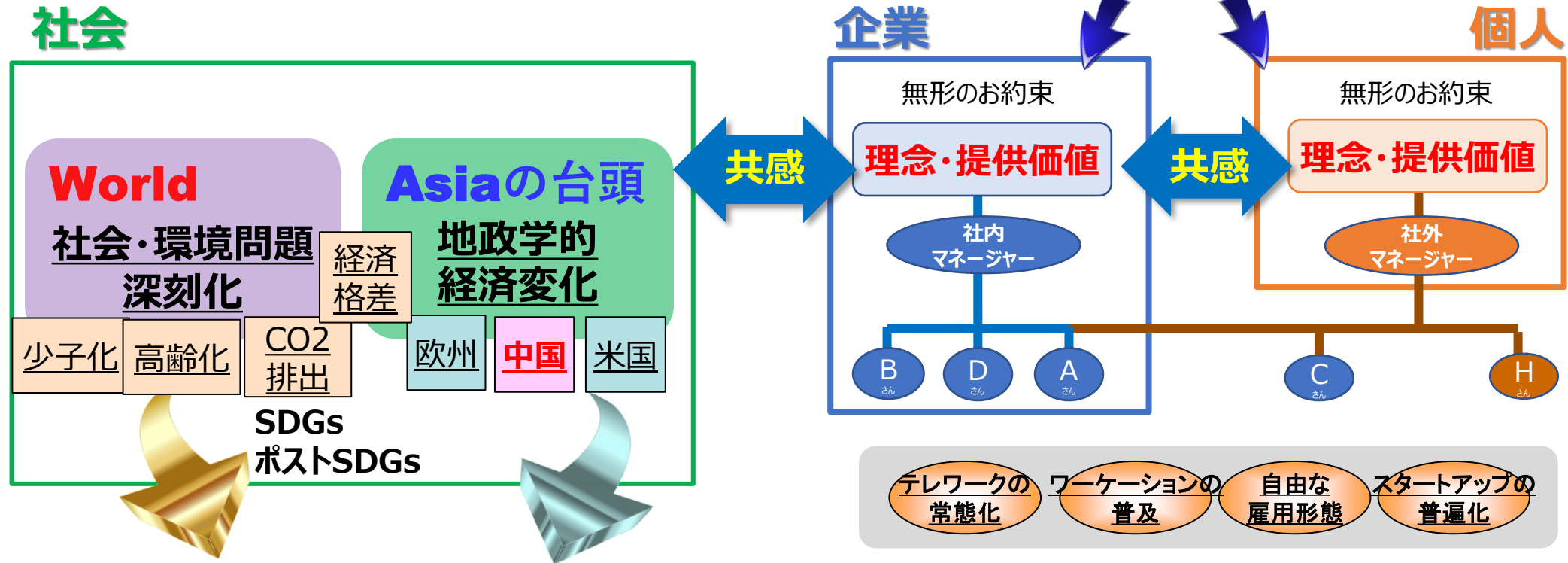


今から取り組むべきシナリオ



3. 2035年の社会環境 社会・企業・個人の'繋がり方'が変化

ビジネスを通じ社会課題解決



日本は

課題先進国として社会課題に取り組み、
アジア経済圏と他の経済圏を繋ぎ

世界を支える **課題解決先進国**

離れていても共感できる
理念・提供価値がより重要となってくる

人と企業は“**価値観**”で繋がる



3. 2035年の社会環境 個人の人生(変化する社会+超高齢化)

生き方

相変わらず時間に追われる
変化が激しく将来が不安



やりたいことが多くて時間が足りない
変化が激しく興味が尽きない

健康

新たな疫病が周期的に?

介護

担い手減少し負担増
終わりが無い...

世界34か国が
スーパー老人国に
東南アジアも高齢化

中国は生産
年齢人口
2億人減、
高齢化率
2割超え

寿命

命:死 死生観は?

人生100歳時代に
元気な80歳、楽しむ100歳

元気に働いている高齢者
元気なまま寿命が延びる
90歳は若造に?

高齢者向けには快適さ・
やさしさよりやりがいKWに

テクノロジーで
高齢者のQOL改善

3rdライフ
再雇用⇒その後の生き方

WLBで選択する時代
趣味、家族、仕事...
⇒働く目的も人それぞれに?

家計

全般的には貧しくなる
再分配や機会均等確保できるか?

スキル

高度人材しか
生き残れない?

変化激しい。学生時代に
存在していなかった産業
で働くような時代に?

一握りの富裕層と、低賃金
の外国人と、ある程度の生
活と収入を保証されたそ
他日本人という経済に?

会社に所属せず個人でPJ参画、
複数社所属が当たり前に?

年金もらうのに高齢で
働かざるをえない

シニア世代は
経営資源に

ワーケーション

宮大工のような専
門性の高い、仕事
人が重宝される

世間や常識の縛りは緩くなる
自分(家族)の時間をとるか
仕事(お金)をとるかの二者択一に?

会社と個人、個人と個人...価値観で繋がる
働き方...フリーランス/就職/副業/起業/ギグワーク

働き方も幸せも“自分で選べる”

黄色部分：前向きキーワード (意思で変わる)
周囲の青字、黒字：ニュートラル～後向きワード



3. 2035年の社会環境

'繋がり方'の変化と想定される課題

共創	2020年	2035年
社会⇔会社	社会が課題先進国 …利益追求と社会貢献は別	社会は課題解決先進国 ⇒ 社会課題解決と利益の両立
会社⇔会社	利益の追求 …競争	協業・共創があたりまえ ⇒ 理念・ミッションで繋がる
会社⇔個人	会社で働く、会社に貢献 …会社に従属	幸福,働き方は自分で選ぶ ⇒ 価値観で繋がる

全ての関係において“win-win”となる

想定される課題

⇒「**共創社会の実現**」



- ①技術の客観的な評価
- ②「共創」における公平性が担保できるしくみ
- ③「共創」を積極的にリードできる人材確保



4. 2035年の知財業務 共創が重視される時代の知財部門の役割

知財の“強み”を活かし「共創社会を実現」すること

課題① 技術の客観的な評価

知財の
役割

知財を活用して技術・能力を定量化する

課題② 「共創」における公平性が担保できるしくみ

知財の
役割

人・金・技術を知財により公平に繋ぐしくみを構築

課題③ 「共創」を積極的にリードできる人材確保

知財の
役割

企業の枠を超え上記①②の役割を発揮する人材育成の場の提供

これらを実現するために知財部門が主体となって取り組むべき

新たな業務やサービスとは？

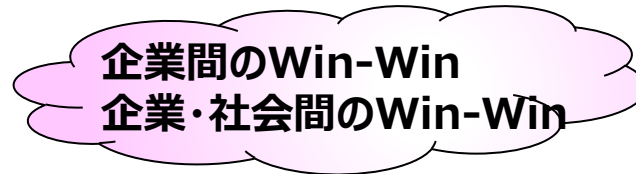


4. 2035年の知財業務

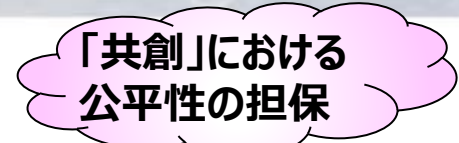
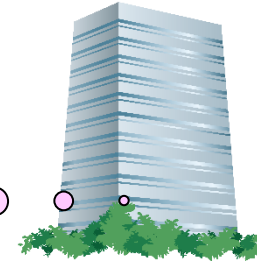
知財の‘強み’からみた共創実現に活用すべき機能

【企業間連携(共創)での強み】

- 技術が明文化されている
- 技術と発明者が紐づけされている



企業⇔企業



知財の機能① 技術の見える化と客観的な評価基準の提供

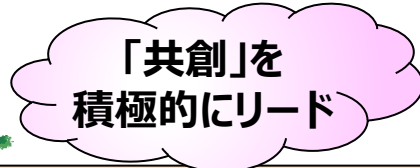
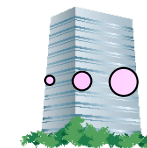
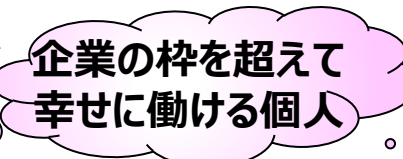
知財の機能② パートナーとの共創領域や投資・利益配分の明確化

【共創を推進する人材としての強み】

- 技術を理解できる
- 様々な技術分野に精通している
- 働き方、働く場が選べる



企業⇔個人



知財の機能① 企業の枠を超えた共通言語(判断基準)やスキルの提供

知財の機能② 個人の価値・組織の評価の指標のひとつになる



4. 2035年の知財業務

知財部門が主体となって取組むべき新たな役割・機能

2035年の姿 共創ビジネスの実現

ビジネスによる社会課題の解決
技術・ヒト・カネ・モノの調達、公平性の担保



想定される課題と知財部門が担う役割

課題①技術の客観的な評価

→ 知財を活用して技術・能力を定量化する

課題②「共創」における公平性が担保できるしくみ

→ 人・金・技術を知財により公平に繋ぐしくみを構築

課題③「共創」を積極的にリードできる人材

→ 企業の枠を超えて活躍できる能力育成の場の提供

役割

新機能を活用し共創ビジネスの実現とwin-win関係実現をリードする

新たな機能

モノ (知財)	技術を知財権を活用して定量化し、企業と 技術を繋ぎ共創ビジネスをリードする
カネ	貢献度評価に基づき投資や利益の分配の 公平性を担保することで共創ビジネスを推進
ヒト	会社の枠を超えて新機能を有機的に連携し 共創ビジネスを積極的にリードする人材の育成



知的資産共有プラットフォーム

IJS : IP/Technology Joint Sharing

共有促進財務プラットフォーム

PFP : New Public Fund for Patent

新知財人材プラットフォーム

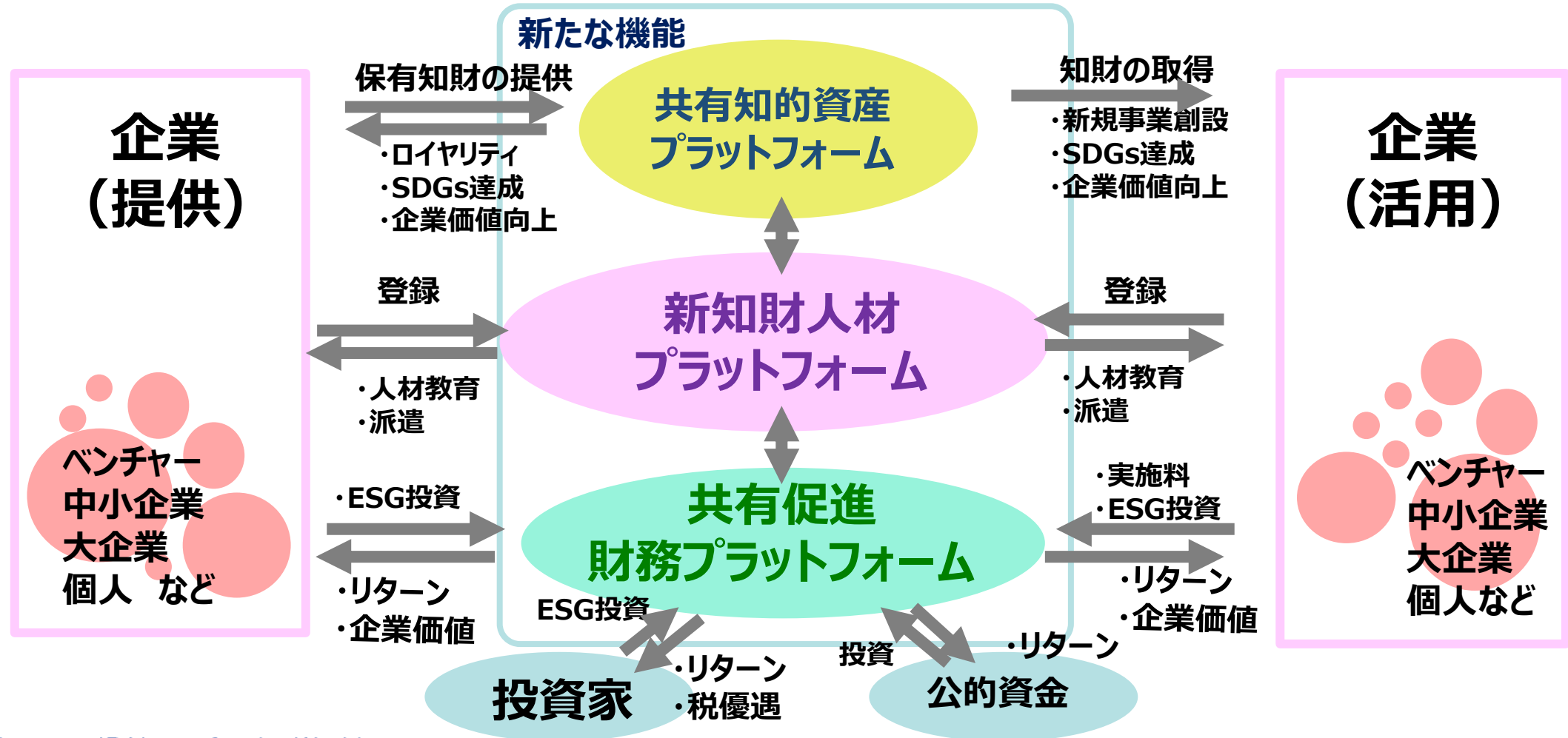
NIC : New IP role as IP Coordinator



2035年の新たな知財業務・サービス

知財の役割：

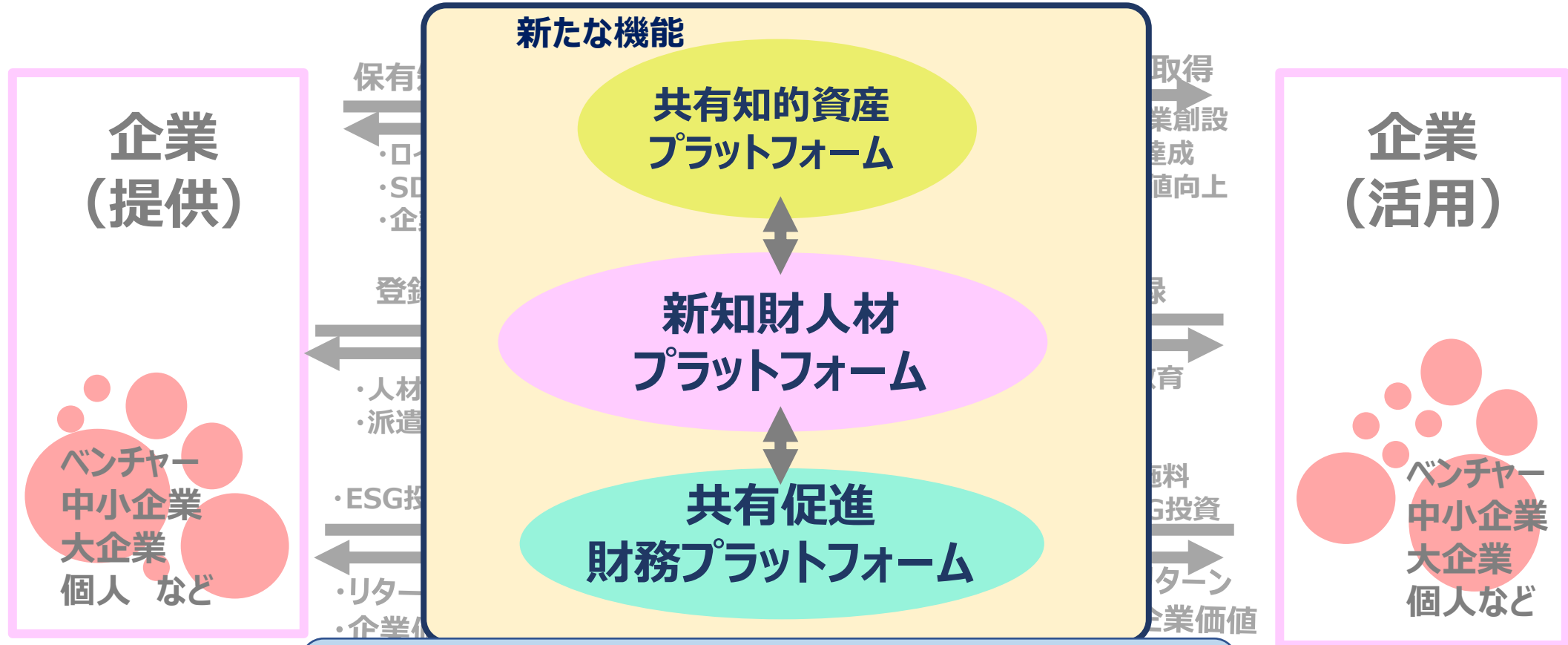
3つの新機能を活用し共創ビジネスの実現とwin-win関係実現をリードする





2035年の新たな知財業務・サービス

3つの新機能をどのように構築するか？



共同で構築することが有効
複数企業、業界団体、行政機関など



2035年の新たな知財業務・サービス

知財の役割：

3つの新機能を活用し共創ビジネスの実現とwin-win関係実現をリードする

知財人材が取り組む新たな業務は？

知財コーディネーター

3つの新機能を駆使して共創ビジネスを企画推進
技術や資金、人材を有機的に連携、Win-Winの実現をリード

IPランドスケーパー

各企業・業界がもつ技術情報を収集・分析・評価
新たなビジネスや応用分野での活用、シナジーを提案
知財コーディネーターと協業し新たなビジネスを創造、推進

業
用)

ベンチャー
中小企業
大企業
個人など

ベ
中
大
個

投資家・税優遇

公的資金





2035年の知財部員の働き方

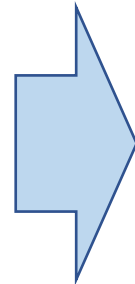
働き方や労働環境は大きく変化

時間、空間的な制約減少

- ・各自のライフスタイルに合わせ仕事をアサイン

仕事への価値観の変化

- ・理念や提供価値への共感
- ・自身のやりがい、成長を重視し仕事を選択



就業形態

- ・就社→PJへの参画型へ
- ・FA、コンサル型就業、複業も一般化

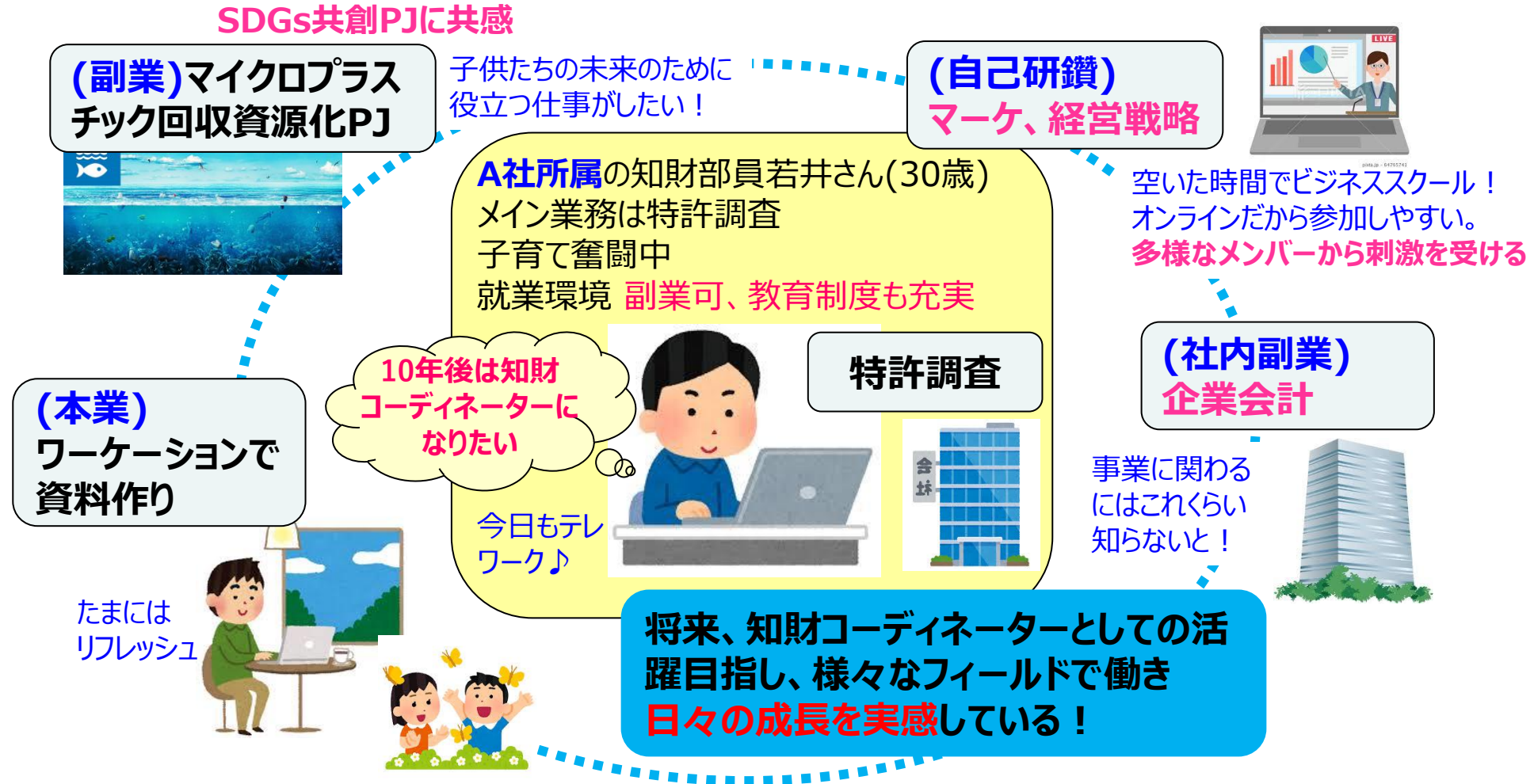
キャリア形成

- ・各自の価値観、志向に沿ったキャリア形成
- ・知財の専門性+事業や経営に関わる経験・スキル積み高度な人材を目指すことが一般化



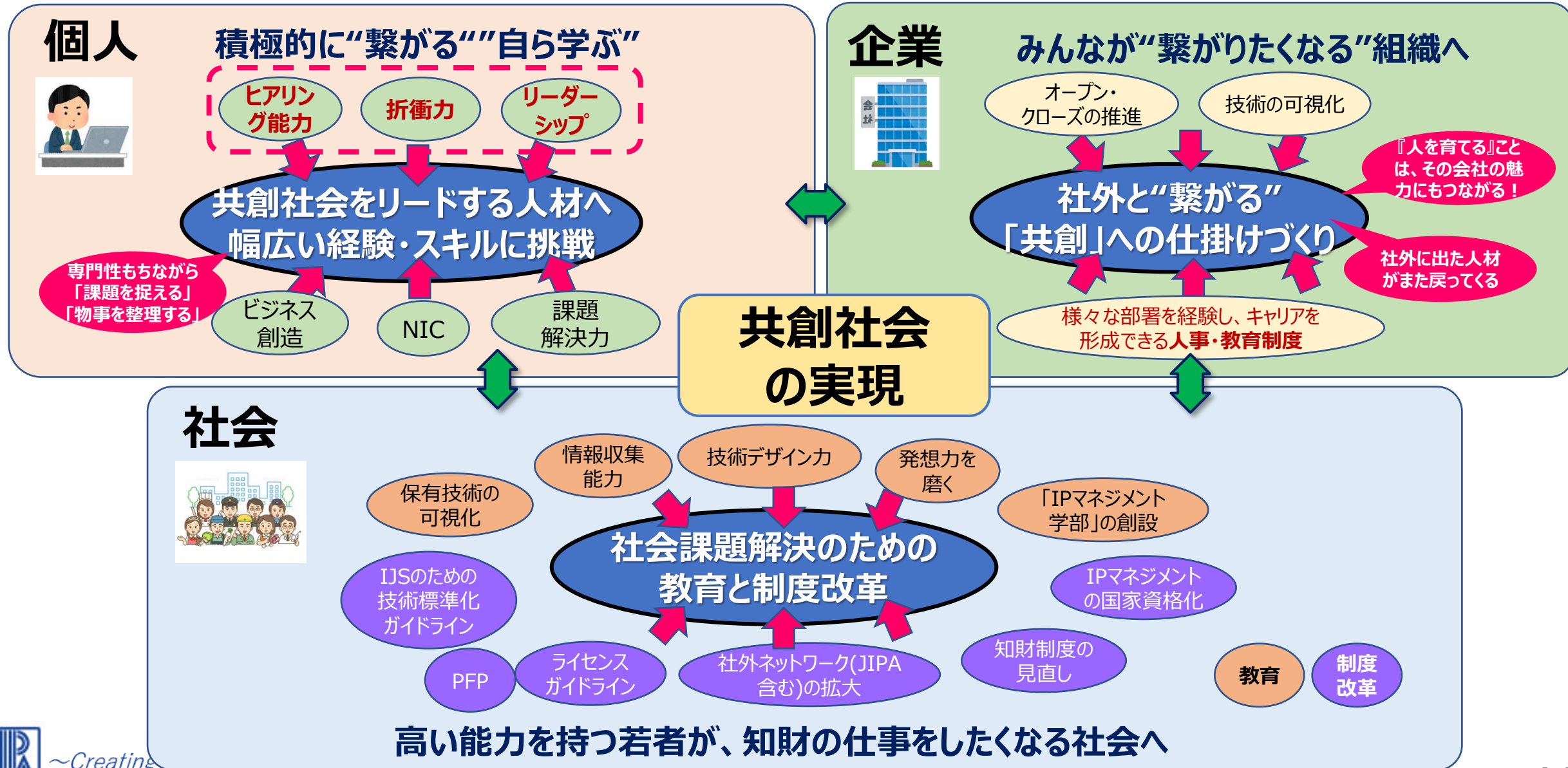
2035年の知財部員の働き方

未来の知財部員、若井さんの日常





5. 2035年に向け取り組むべきこと





5. 2035年に向け取り組むべきこと -共創社会実現への提言-

企業への提案 共創社会を実現するための仕掛け、場づくり

- 共創ビジネスの推進 技術資産、資金、人材を共有、活用できるしくみの構築
 - ・様々な人、会社、機関、社会と繋がり、ビジネスでSDGsやESGの達成に貢献 → ステークホルダーの支持を得る
- 社会課題解決をリードできる人材の育成 個人の能力発揮と成長、社会課題解決の機会の提供
 - ・知財の専門性の向上だけではなく、開発・事業についても学べる機会を提供、皆が繋がりたくなる組織へ
 - ・働き方や生活の多様化を許容 優秀な人材は個社で囲い込まずに社会で活かす

個人への提案 共創社会をリードする人材へ、幅広い経験・スキル獲得に挑戦

- 人・会社・社会と積極的に繋がりながら自ら学び、仕事の幅を広げる
 - ・知財の専門性だけではなく、ビジネス、社会環境など様々なことを学び社会問題解決の視点で積極的に活用する
- 知財を仕事としていることの強みを活かす

社会への提案 企業、個人を支える、人材育成、活用のしくみ創設

- 高い能力を持つ若者が、知財の仕事をしたくなる社会を目指す
 - ・共創社会実現のための知財資産・財務・人材を共有できるしくみの構築
 - ・共創社会推進人材育成のための教育プログラムと資格制度の創設



5. 2035年に向け取り組むべきこと -2035年に向けたロードマップ-

個人

共創社会をリードする人材へ
幅広い経験・スキル獲得

IPランドスケーパー
学生時代に取得

知財コーディネーター
取得が一般化

知財人材プラットフォームへの登録

知的財産共有プラットフォームへの参画

共有促進財務プラットフォームへの参画

働き方の自由度増加

知財部門での複業一般化

知財部門への
ワーケーション導入

知財部門への複業許可

各社知財部門のあり方の見直しが活発化

会社

社外と“繋がる”
「共創」への仕掛けづくり

多くの企業で
共創プロジェクト活発化

共創プロジェクト日常化

フリーダンスのみで構成された
知財部門が日常化

大学企業共同で
「IPマネジメント」講座拡大

JIPA共創社会推進のための
ガイドライン・基準など

社会

社会課題解決のための
教育と制度改革

【資格】
IPランドスケーパー

【資格】
知財コーディネーター

新知財人材プラットフォーム構築

知的財産共有プラットフォーム構築

共有促進財務プラットフォーム構築

2025

2030

2035





6. まとめ

2035年 共創社会
社会や企業、個人のあり方が大きく変化

企業
社会課題の解決に向け、複数社での共創ビジネスが一般化

知財部門
知財を活用して共創を促進
①技術や能力を知財として見える化
②資金や利益配分の公平性を担保
→Win-Winの関係を構築

個人
**ライフスタイルは自分で選ぶ時代に
共創をリードする人材が求められる
就社→仕事を選んで成長**

社会(企業、行政、業界団体)
**優秀な人材の育成、定着、活用策
(資格制度、育成制度、人材プール等)**



検討メンバー

2020年度 知的財産協会 マネジメント第1委員会 第3小委員会(13名)

小委員長	大谷 憲一	花王株式会社
小委員長補佐	柴崎 明	出光興産株式会社
委員	碓井 政光	株式会社富士通ゼネラル
	大西 健太	住友重機械工業株式会社
	金田 正浩	大王製紙株式会社
	熊澤 扶紗子	株式会社リコー
	佐々木 智一	日本ゼオン株式会社
	鈴木 章平	本田技研工業株式会社
	竹内 俊樹	サトーホールディングス株式会社
	戸崎 麻衣子	三菱ケミカル株式会社
	中正 有一	株式会社ジェイテクト
	永宮 研二	富士フイルム株式会社
	間瀬 顕正	株式会社S O K E N

ご視聴ありがとうございました

本テーマの論説は
知財管理誌 2022年2月号 に掲載予定です。

ご質問は、下記宛にお願いします。

花王株式会社 知的財産部 大谷 otani.kenichi@kao.com

出光興産株式会社 知的財産部 柴崎 akira.shibazaki.7520@idemitsu.com

~Creating IP Vision for the World~



一般社団法人日本知的財産協会

