

経営に資する知財人材の育成

——大学等を活用した戦略型知財人材の育成——

知的財産管理第1委員会
第2小委員会*

抄 録 今、企業の知的財産部門が必要とする人材としては、企業競争力を高める知財戦略を策定できる「知財参謀」と、その戦略を効果的に実行できる深い専門性と広い視野を併せ持った「知財エキスパート」のような、いわば戦略型知財人材が提唱されている。そして、これらの戦略型知財人材の育成手法として、OJTによる実務経験やローテーションによる職務経験の蓄積などが提案されている。しかし、社内での実行面で限界もあり、改善が望まれている。

他方、最近では、複数の大学等で知財学部や知財専門職大学院、MOT系の大学院が設立され、知財専門教育への取り組みが活発化しつつある。

そこで、本稿では、これらの大学等へのインタビュー調査等により、大学等における知財教育の現状を把握し、企業が必要とする戦略型知財人材の育成における大学等の活用につき検討を行った。また、これらの検討を通じて明らかになった大学等における知財教育上の問題点を浮き彫りにするとともに、その解決策について産、学、ならびに官への提言を行う。

目 次

1. はじめに
2. 企業が必要とする知財人材
 2. 1 知財参謀と知財エキスパート
 2. 2 知財参謀の役割
 2. 3 知財エキスパートの役割
3. 大学等における知財人材育成の現状調査
 3. 1 大学等に対する新たなニーズ
 3. 2 調査結果と考察
4. 大学等を活用した知財人材の育成
 4. 1 知財参謀の育成
 4. 2 知財エキスパートの育成
 4. 3 先生役人材の育成
5. 大学等における知財人材育成への提言
 5. 1 問題の所在
 5. 2 学への提言
 5. 3 産への提言
 5. 4 官への提言
6. おわりに

1. はじめに

知的財産が企業競争力の重要な源泉の一つであること、この知的財産を有効に創造、保護、活用し、企業競争力を高められるか否かは知的財産業務に従事する人材の優劣にかかっていることは論を待たない。そこで、2004年度の知的財産管理第1委員会第2小委員会では、企業経営に資する知財人材とはどのような人材であるかにつき検討し、「知財参謀」と「知財エキスパート」が必要であることを提唱し、その育成方法として主にローテーションに重点を置いた方法につき提案した¹⁾。しかしながら、企業によっては、組織や人員構成上の問題などから社内外ローテーションによる人材育成がむずかし

* 2005年度 The Second Subcommittee, The First Intellectual Property Management Committee

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

い場合があることも事実である。

ローテーションの他に、最も一般的な知財人材の育成方法として、OJTや外部機関を利用した「知財教育」があげられる。しかし、OJTにおいても、昨今の知財部門の業務範囲の拡大に伴い、教育を担当するにふさわしい十分な知識・スキルを持った上司・先輩がいない、教育担当上司・先輩社員の時間が取られる、実効性のあるアウトプットが優先されることからいきおい各論から入り体系的な教育をないがしろにする、などの問題により効果的にOJTを実施できない企業も多数存在する。

一方、企業のみならず国レベルの国際競争力強化のため、日本政府としても知財人材の育成を急務と考え、知的財産推進計画2005においても、10年間で知財人材を6万人から12万人に倍増することなどを含んだ「知財人材育成総合戦略」を推進するとされており、その戦略の一つとして、法科大学院、技術経営（MOT）プログラム、知的財産専門職大学院、知的財産を専攻する学部・学科などの創設や拡充などを内容とした「知的財産専門人材育成機関を整備する」といった項目が挙げられている。

さらに、国および企業の国際競争力に関連する人材問題としては、団塊の世代の定年退職、いわゆる「2007年問題」も無視できない問題である。すなわち、高度専門的な知財スキルを持った多くの人材がここ数年の間に知財業務から離れることにより、国および企業の知財スキルのストックの減少は避けられないのみならず、長年にわたって培われた知財専門能力が自社の知財部門の若手後継者に円滑に伝えられるかどうかというリスクも考えられる。

そこで、本稿では、知財専門教育に取り組んでいる大学等へのインタビュー調査等により、大学等における知財教育の現状を把握すると共に、企業が必要とする戦略型知財人材育成を目的として、将来に向けた大学等の活用法につき

検討を行った。なお、本稿において「大学等」とは大学、大学院、法科大学院、専門職大学院、技術経営（MOT）プログラムなどを含むものとする。

2. 企業が必要とする知財人材

本章では、本論説の議論の糸口とした2004年度知財管理第1委員会第2小委員会の論説に基づき、企業が必要とする知財人材を知財参謀と知財エキスパートの2つの人材に分類し、簡単に説明する。

2.1 知財参謀と知財エキスパート

「知財参謀」とは、経営者・事業部門責任者へ経営的視点から知財戦略を提案し、実行できる人材、と定義される²⁾。すなわち、知財参謀は、図1に示すように、初めは知財のようなある特定領域から出発しても、ある時期から経営面の知識やスキルを横広がり的に幅広くカバーするT（「広げた傘」）タイプの人材である。

これを知的財産部門で考えれば、経営の一翼を担う立場にある知的財産部門長、あるいは知的財産統括責任者（Chief Intellectual Property Officer：CIPO）が知財参謀に相当するといえよう。

また、「知財エキスパート」とは、幅広く深い専門的知財スキルと経験により、知財参謀をサポートできる人材、と定義される³⁾。すなわち、知財エキスパートは、図1に示すように、ある専門領域に特化した職人的世界のIタイプの人材から出発するが、途中から知財周辺の複数の専門領域へ分岐して、分岐した複数領域を専門領域とする、Yタイプの人材である。このYタイプの人材は、当初から複数の専門領域、たとえば国際的専門性を強化することにより、専門領域に幅と深みを増した、Uタイプ人材へとさらに進化する。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

2.2 知財参謀の役割

知財参謀は、知的財産が関わる将来の経営戦略の意志決定あるいは時々の経営判断において、経営者を補佐して必要な情報を収集し戦略を立案しその執行を管理する役割を担う。すなわち、「知財参謀」の役割は、機能的な面からは次の4つが考えられる。

- (1) 経営層への知財面からの補佐
- (2) 経営層と他部門との調整
- (3) 知財戦略の立案・遂行
- (4) 知財広報活動

これらの役割を果たすためには、それぞれの役割に応じて必要とされるスキルを備えることが要求される。表1に、役割とスキルの対応関係の参考モデルを示したので参照されたい。

表1 知財参謀の役割と必要なスキル

役割	スキル
(1) 経営層への知財面からの補佐	・経営者との対話力 ・国際的経営感覚
(2) 経営層と他部門との調整	・他部門との折衝力 ・部門間調整力
(3) 知財戦略の立案・遂行	・戦略企画力 ・問題把握力(リスク管理能力を含む) ・問題解決力
(4) 知財広報活動	・社内外に対する渉外力 ・プレゼンテーション力

2.3 知財エキスパートの役割

「知財エキスパート」の役割としては、知財参謀をサポートして経営戦略に対応した、(1)発明発掘、(2)権利化、(3)権利活用、(4)係争対応、(5)契約実務などを遂行することが求められる⁴⁾。

知財エキスパートの業務遂行に必要なスキルとしては、①発明発掘力、②発明把握力、③論理的文章構成力、④発明分析・判断力(鑑定能

力)、⑤技術調査・解析力、⑥法的知識、⑦対外折衝調整力、⑧専門領域の狭間を埋めるコーディネート力、⑨海外知財法知識に裏付けられた語学力等が提案されている⁴⁾。最近のグローバルな大競争を背景に、①から⑤をベースのスキルとして、⑥から⑨のスキルの強化がとりわけ必要となってきた。

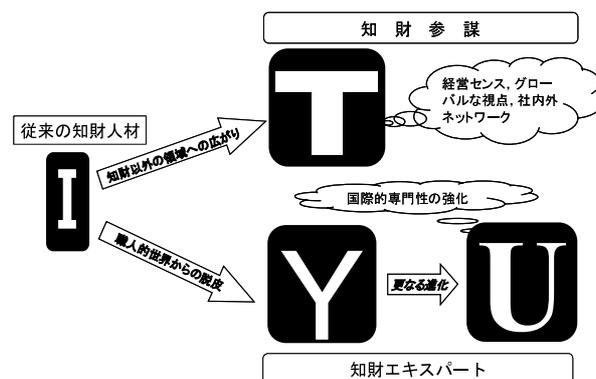


図1 知財参謀と知財エキスパート

3. 大学等における知財人材育成の現状調査

近年、知財学部、知財専門職大学院、法科大学院といった新たな教育機関が設置された。これらは知財人材の育成、社会人の再教育、法曹の養成等を目的としたものである。

そこで、当小委員会では、新たな教育ツールとして知財専門教育に取り組んでいる大学にスポットを当て、実際に複数の大学を訪問することにより、これら各大学における知財教育の現状および計画について聞き取り調査を行うとともに、これらの知見に基づき、大学が企業の知財人材の育成にどのように関わるかを検討することとした。

3.1 大学等に対する新たなニーズ

大学において知的財産に関する教育がなされるようになったのは近年のことである。それまでは、特許法などは税法と同じように極めて実

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

務指向の高い領域とされて、学問的ではないとして大学での授業の対象から外されてきたと言えよう。このため、入社して特許部に配属された新人は職場の先輩や上司によって、明細書の読み方や書き方を初めて教わるとともに、日本知的財産協会や外部の講習機関あるいはOJTを通じて知財に関する知識や経験を学び獲得してきたといえる。

しかし、昨今、国際競争の場が単なる製品の販売面での競争にとどまらず、知的財産や技術標準をも含めたソフト面での国際競争に主軸を移してきたこともあり、国や産業界は知的財産力の強化に取り組まざるを得なくなってきたのである。

このような変化の中で、大学自身も知的財産教育に目を向けるようになってきた。企業も知的財産に対する基本的な知識を持った学生を期待している。さらには、弁理士資格やパラリーガルの能力を持った、入社後短期間で即戦力と成り得る学生や中途入社社員を求める企業も見られるようになってきた。

一方、既に企業で知財マンとして活躍している社員の中にも、このような環境変化の中で更なるスキルアップあるいはキャリアアップを身につけるため、スキルを補強する体系的な知識(理論)を大学で学びたいという要望も大きく

なってきた。

図2に示したとおり、企業においては、実践を通じたスキル獲得が行われ、一方、大学においては、スキルを裏付ける体系的理論が教授されていると期待される。以下においては、現在の大学等における知財教育が、実際にどのように行われているか、訪問した大学の範囲内でその一部を紹介する。

3. 2 調査結果と考察

当小委員会では、2005年8月より2006年2月にかけて、以下に紹介するように、複数の大学・大学院を訪問し、これら各大学・大学院における知的財産教育の現状および計画について、意見交換を行った。また、知的財産部門で活躍している1年制大学院修了生とも意見交換を行った。さらに、複数の小委員会メンバーは、意見交換会を契機に、知的財産関係のエクステンションコースを受講するに至った。

これらの知見に基づき、大学・大学院が知財参謀や知財エキスパートの教育/育成にどのように関わるかを考察する。以下、訪問した大学・大学院に従って順次考察する。なお、内容は訪問時点のものであるので、現時点における状況については各大学にお問い合わせ願いたい。

3. 2. 1 大阪工業大学及び同大学院

現在、法学系・知的財産学部が設けられているのは大阪工業大学1校のみであり、2003年4月の設置であることから、まだ卒業生はいない。

(1) 主な特徴：

1) 知的財産学部は、知的財産法、民法、民事訴訟法、商法、経済学、経営学等のカリキュラムから成り、4年制、法学系の位置づけである。講義に加え、演習やインターンシップの制度もある。知財に特化した学部であり、今後が注目される。なお、当協会出身者も多数教官と

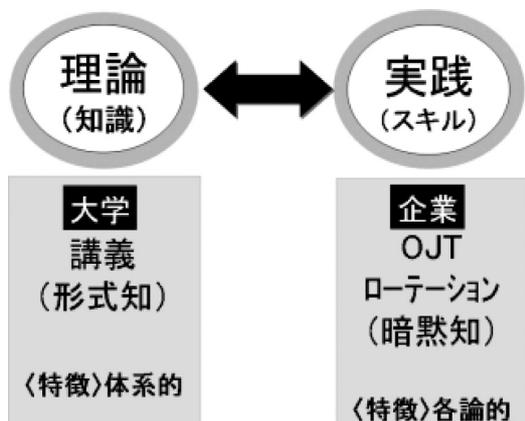


図2 大学と企業における知財人材育成アプローチの対比

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

なっている。

2) 大学院は、設立時(2004年)約200名の応募があり、面接で59名に絞り込んだとのことである。約60%が社会人で、弁護士、弁理士から会社の社長までいる。企業から派遣され、企業の費用で学んでいる生徒も数名いる。

講義は民法、民訴、各種知的財産法(1年次)から比較各種知的財産法(2年次)に及ぶ。2年次には、判例研究や事例研究に及ぶ。

(2) 育成目標の人材像：学部においては、「パラリーガル」すなわち、法律知識があり、慣習的には弁護士が行うべきであるが、独占的でない業務を行うことができる教育・訓練・実務経験のある人、の養成である。

(3) 考察：特許事務・管理の専門家、すなわち、知財事務、管理系の業務の知財エキスパートとして期待でき、一定期間後にはさらに進化して、契約、係争関係のエキスパートへと育成することが期待できる。

3. 2. 2 東京理科大学大学院

(1) 主な特徴：2005年設立、定員80名であるが、93名が入学した。70名弱が社会人で、理系出身が6割強を占める。民法、民訴、各種知的財産法等の基幹科目から経営系や知財訴訟等の発展科目に移る。

(2) 育成目標の人材像：実践的教育を施し、国際的に通用する知的財産のプロフェッショナルの育成を目標としている。

(3) 考察：一般に、企業で育っている知財エキスパートは実務には長けているが体系付けた理論には弱いといわれている。理工系出身者については、企業に欠けがちな理論的な、普遍的な知識を得、企業では経験しにくい訴訟等のケーススタディをもとに専門性を高める教育を受けることにより、知財実務の即戦力を備えた、真の知財エキスパートが育成されることを期待したい。研究開発職から知財部門に転属となっ

た場合、短期に知財の知識を得るのにも最適と思われる。

3. 2. 3 金沢工業大学大学院

(1) 主な特徴：金沢工業大学大学院、知的創造システム専攻は、東京虎ノ門にキャンパスがある。このように、社会人を対象とした大学院では、地方大学や郊外の大学であっても、都心にキャンパスを構える例が多い。平日夜間(2コマ)と土曜(6コマ)の講義により1年間で工学修士の資格が得られる。知的財産プロフェッショナルコース等3つのコースがあり、生徒が自由にカリキュラムを組める点やITに特化した点に特色がある。

(2) 育成目標の人材：知的財産を生み出し、権利としてこれを保護し、その付加価値を最大化する、といういわゆる「知的創造サイクル」(創造・保護・活用)をうまく回すことの出来る人材の育成を目標としている。

(3) 考察：2005年3月、第1期生が卒業した。ここでも多数の社会人が、自己啓発の一環として、あるいは企業から派遣されて、知的財産権を体系的に学んでいるとのことである。転職する例は少なく、キャリアアップの手段とする例が多いようである。

修了生の感想として、以下のコメントをもらったが、これらから明確な目的意識があれば知財エキスパートの教育/育成にも有効な手段と思われる：「一年間で全ての知識を吸収することはできないが、本物の実務家との出会いで知財の感覚を養えた。会社内でフォローすれば確実に成長できる。」

3. 2. 4 東北大学大学院

(1) 主な特徴：東北大学大学院、工学研究科の技術システム専攻は、2002(平成14)年に設立された。工学研究科に所属するが法学研究科と経済学研究科との連携の下に運営されてい

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

る。

実践技術経営融合講座、技術経営・知的財産分野（長平教授）では、知財人材養成を目指し、実践的学術コース（博士課程）、学際複合コース（修士課程）に加えエクステンションコースを設けている。

エクステンションスクールは、金曜夜、東京駅前の丸ビルで、高度知的財産マネジメントコースと実践的知的財産トレーニングコースの2つが開講される。前者は企業・大学等の幹部、知的財産の実務担当者等を対象にしたもので、4ヶ月間にわたり技術イノベーションのための高度の知的財産マネジメントの習得に特化した講義等が行われる。後者は、企業・公的研究開発機関等の若年実務担当者等を対象にしたもので、2ヶ月間にわたり研究開発特許の請求項トレーニングと侵害対応に特化した講義等が行われる。

(2) 育成目標の人材：東北大学は実学主義の伝統で有名であるが、知財人材の育成についても、知的財産の活用を踏まえた実践的人材の養成を目標としている。

(3) 考察：当小委員会の複数の委員がエクステンションコースを受講したので、実体験を報告する。

平成17年度の東北大学大学院エクステンションスクール(高度知的財産マネジメントコース)は、9月下旬から原則として金曜日の夜2時間、延べ12週にわたって開講された。会場は東京駅前の高層オフィスビルにある法律事務所の会議室、講師陣は東北大学の教授をはじめ実務界第一線で活躍されている実務家の方々、受講生は10余名であった。毎回の講義の様子はビデオ撮影されていて、欠席した受講者は借りることができた。

講義のテーマは、経営戦略、技術戦略、研究開発戦略、研究開発組織の再構築、日本の競争力強化戦略、知的財産法務の国際的展開、知的

財産権の評価、知財戦略、知財法務の今日的課題と多岐にわたっていたが、いずれのテーマも充実した資料が準備されていて、興味深く聞くことができた。

講義は講師からの一方通行ではなく、受講生との間で活発な質疑応答が展開された。また、科目によっては、レポート提出も求められた。

実務事例を中心とした満足度の高いエクステンションスクールの受講体験だった。

3. 2. 5 東京大学先端科学技術研究センター

(1) 主な特徴：東京大学先端科学技術研究センター（妹尾教授）では、先端知財人材育成オープンスクールを開いている。企業の知財トップから大学の教授まで多彩な講師を擁するのが特徴である。

(2) 育成目標の人材像：一連の知財活動を事業戦略との係わりの中で管理運用できるマネジメント能力を持つ融合型専門職の育成を目指している。実務経験者を対象に平日夜間14回にわたる授業が行われる。

(3) 考察：経営者への知財マインド教育に重点を置く育成手法は、期待される参謀人材の育成に好適である。

各種の専門家が相互に啓発し合うスタイルで専門分野の拡充を相互に図る「互学互習」は、期待される知財エキスパートの育成に好適な育成手法である。

3. 2. 6 名城大学法科大学院

(1) 主な特徴：法務研究科は昼夜開講制（7コマ/日、月曜～土曜）、知財人材養成も一つの目的とするため、法学部出身者だけでなく、理系学部出身者も積極的に受け入れている。実際、医師免許を持つ者、弁理士資格を持つ者と多種多彩な学生を擁するとのことである。因みに平成18年度の募集は50名で、40名が法学未修者枠、10名が法学既修者枠である。法学未修者

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

には適正試験と共通試験の受験が必要であるが、法律科目試験の受験は不要である。

(2) 育成目標の人材像：名城大学の理念は、「総合化」、「高度化」、「国際化」である。この理念の下に、多様な専門分野を持つ法曹人育成を目標としている。

(3) 考察：日本で数少ない夜間の法科大学院を開校し、企業の知財人材など社会人の各種分野の専門家に法曹への道を開いていることから、法的分野にも強い知財エキスパートの育成に好適と思われる。

3. 2. 7 富山大学

(1) 主な特徴：新生富山大学は、2005年10月に、富山大学、富山医科大学及び高岡短期大学を再編・統合してできたばかりの大学である。富山大学の特徴を一言で言えば、北陸地方という地域社会に貢献することを目的としており、そのために「ものづくり」を核とした産官学の連携、これを支える創造性を豊かな技術者の育成を第一の目標としている。このような特徴から、知財教育は緒に就いたばかりであり、「ものづくり教育」を支える科目としての従たる地位を占めているに過ぎないように見える。しかしながら、今後、より実践的な即戦力になるような知財教育を充実させていくとの意向であり、「ものづくり教育」と「知財教育」が相互にうまく噛み合っていくことを期待したい。

(2) 育成目標の人材像：「ものづくり教育」に力点が置かれているため、国際性のある人材、工学倫理を身につけた人材、スキル人材の養成を目指している。

(3) 考察：知財に特化した教育はこれからであるが、工学倫理を備えた人材を育成する方針は、他社知財を尊重する上から重要であり、知財エキスパートが備えるべき基本的素養として、好適である。今後は、知財エキスパート育成に向けた実践的な知財教育が期待される。

4. 大学等を活用した知財人材の育成

前章で説明した調査結果から、知財エキスパートの育成に取り組んでいる大学等はあるものの、知財参謀を育成しようとしている大学等は不足しているのが現状であることがわかった。

本章では、先に、図2でも示したように、企業は実践（スキル）の場を提供し、大学には理論（知識）を身につける場を提供して貰うことを基本において、大学を活用した戦略型知財人材の育成について考察する。

4. 1 知財参謀の育成

知財参謀は、先に、図1で説明したように、経営面の知識やスキルを横広がり的に幅広くカバーするT（「広げた傘」）タイプの人材である。

したがって、大学等における知財参謀の育成には、その育成対象とする人材の背景に応じて、たとえば経営者には知財マインド、知財専門技術者に経営マインド、研究開発設計等に従事する技術者にはそれらの両方のマインドがそれぞれ付与されるように、プログラムされることが望まれる。

(1) 経営者（含候補者）

特に即効性を求めて育成をするのであれば、既に経営者もしくはその候補者人材を対象に育成することが必要になる。

したがって、これらの人材には、たとえば表1の知財参謀の役割(3)に向けた、知財戦略や技術戦略などの知財マインドやスキルを付与する育成が必要である。

一例として、知財マネジメントスクールを有し、経営者への知財マインド教育に重点を置く東京大学先端科学技術研究センターは、経営者から知財参謀の育成に好適と思われる。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

(2) 知財専門技術者

知財専門の技術者には、たとえば表1の知財参謀の役割(1)(2)に向けた、経営戦略、技術戦略を付与する育成プログラムが必要である。一例として、博士課程への呼び水の役割をもつ高度知的財産マネジメントコースを開講している東北大学が、経営戦略、技術戦略を身につける上で適していると思われる。

(3) 研究開発設計等の技術者

知財以外の技術者には、たとえば表1の知財参謀の役割(1)から(4)に向けた、経営マインドと知財マインドの両方を必要なスキルとともに付与する育成プログラムが必要である。たとえば、東北大学高度知的財産マネジメントコースは、経営戦略、技術戦略、知財戦略、知財法務を身につける上で適していると思われる。

なお、東北大学では、CTO(Chief Technology Officer)を対象としてマンツーマンでの出張授業も想定されているExecutiveコース(準備中)が、大いに期待される。

4.2 知財エキスパートの育成

知財エキスパートは、先に、図1で説明したように、複数領域を専門領域とするYタイプの人材や、専門領域に幅と深みを増したUタイプ人材が望まれる。

したがって、知財エキスパートの育成には、知財専門技術者、研究開発設計等に従事する技術者、事務担当者等が、目標とする知財エキスパートに応じて、それぞれに適した育成プログラムが選択できることが望まれる。

目標とする知財エキスパートとしては、以下のような例が考えられる。

(1) 国際派知財エキスパート

知財の権利化や紛争はグローバル化している。国際面からは、英語、中国語など外国語の

できる人材の補強が必要である。これにより、誤訳が回避され、正当な権利行使がより可能となると期待される。

したがって、知財の専門領域を熟知した知財専門技術者を対象に、国際的にも活躍できる知財エキスパートの育成が望まれる。

(2) 日本版Patent Attorney型知財エキスパート

法曹増員は歓迎するが、その中で知財専門法曹は依然として不足の傾向にある。特に経験豊富な社会人法曹への門戸を拡大するためにも、名城大学法科大学院のように、夜間法科大学院を拡充することは必須と思われる。とりわけ、理工系出身者を育成するに際しては、企業内での教育においては不足しがちな理論的、普遍的な知識を得ることや、企業では経験しにくい訴訟等のケーススタディをもとに専門性を高める教育を受けることにより、知財実務の即戦力を備えた、Yタイプの知財エキスパートが育成されることが期待される。

したがって、知財の専門領域を熟知した知財専門技術者を対象に、弁護士資格を備えた、いわば日本版Patent Attorneyともいふべき、高度な知財エキスパートの育成が望まれる。

(3) 広角攻守の知財エキスパート

知財の業務範囲も技術領域はもとより、周辺領域も急速に拡大しており、一人で複数領域をカバーできる広角攻守的なYまたはUタイプの専門技術者が望まれる。

したがって、たとえば、東大先端研、東北大学エクステンションスクール、金沢工大のように、ある特定の領域の専門家として優れた人材を対象に、他の専門領域として、知財や他の専門のスキルを身につけた実践的な知財エキスパートの育成が望まれる。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

(4) 知財業務エキスパート

知財事務、管理系の業務の知財エキスパートは、知財の業務を効率的、戦略的に運営する上ではきわめて重要になってきている。この意味で、大阪工業大学が育成をめざすパラリーガルのような、知財業務エキスパートの育成が望まれる。

4. 3 先生役人材の育成

本項では、これまで述べてきた知財参謀、および知財エキスパートの育成を担ういわゆる先生役の人材について考察する。

先に、第1章において指摘した2007年問題を別の視点から見ると、今まで大企業に偏在していた豊富な経験や、実務に即した実効的知識を有する知財部員や技術者が、新たな人材として大企業から開放・放出され、社会に多数出現する、とも言える。

これらの人材を再び知財現場で、しかし今までの大企業の枠組みとは異なるステージで活躍できるようにすることが「知的財産推進計画2005」への一つの寄与と考えられる。

そこで、これらの人材すなわち、知財参謀、知財エキスパートのいわばOBであるシニア人材に注目すべきである。これらのシニア人材は、自己の実体験をケーススタディとしていきいきと教育できる指導者人材として最適と思われる。また、シニア人材としての知財部OBは知財エキスパートや知財参謀を教える先生役のみならず、中小企業の知財部的役割を担える人材としても期待される。さらに、活躍の場を国内に限ることなく、アジア諸国の援助にも動員できる可能性がある。

しかし、豊富な実務経験を持った知財部員といえども、人を、特に初心者教える講師としてのノウハウは一般的に持ち合わせていない。いわゆるミスマッチが起こる可能性は否めない。この点、東京大学先端研 妹尾教授は、

「知財部OBは講演はできても講義ができない、講義ができてても授業はできない」と指摘されている。

そこで、シニア人材である知財部OBを新たな講師役として教育現場に供給する場合、持てる潜在能力を十分発揮できるように、自らを客観視させ、講師としてのノウハウ等を獲得させるための教育が不可欠であるように思われる。すなわち、シニア人材の支援策として、講師育成機関の設置が必要であろう。

このように、シニア人材に対して、短期にでも大学が再教育の場となるような取り組みがされれば、新たな産学連携の枠組みが出来上がり、人材のミスマッチを未然に防いだ暁には、このシニア人材こそが、正に「知的財産推進計画2005」が目標とする、知財人材倍増の礎を担えるのではないであろうか。

5. 大学等における知財人材育成への提言

本章では、今回訪問した大学等との意見交換を通して明らかになったいくつかの問題点を指摘するとともに、それらを解決するための改善策を考察し、提言する。なお、以下では、説明の便宜上、大学等を「学」、企業や産業界を「産」、国や国の機関を「官」と、略称する。

5. 1 問題の所在

第3章の調査を通じて、産が必要とする戦略型知財人材を、学を活用して育成する上で、学が、さまざまな問題点を抱えていることが、わかった。

それらの問題点は、以下のとおりである。

(1) 学では、産が必要としている人材ニーズの把握が不足している。

すなわち、知財人材育成そのものが始まったばかりのところにあることから、卒業生・修了生がまだ少なく、社会的評価も定まっていない

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

ため、教育内容の改善等へのフィードバックができない。さらに学によっては知的財産に対する意識不足も見受けられる。教える側である学の教員の意識が低く、あるいは、その意識を向上させなければ、学生等への教育も有意義な内容にならないことはいうまでもない。

(2) 産は、学との人的交流に消極的である。

産は、学を知財人材の交流先の一つとして認識しておらず、交流自体にきわめて消極的なことが挙げられる。学生や大学院生のインターンシップ（実習制度）を例にするならば、学生等の受け入れに協力的な企業はまだ限られている。インターンシップは実際に企業活動の現場を知る機会として重要視され始めているが、学の教員や卒業生の人脈によってようやく支えられているといってもよい。学にとってインターンシップ先を拡充したくても容易でないのが現状である。

(3) 官から学への各種規制が多い。

学は、魅力あるカリキュラムを提供したいと企画しても、各種規制のため現実的には限られた範囲での教育を余儀なくされている。たとえば、大学設置基準等は学として最低限の教育研究水準を確保するために設けられており、教育体制や授業科目の変更、実務家教員の採用条件等はそれらの範囲から逸脱できない。文部科学省は継続的に関係省令の改正等を行っているが、学側からみれば、その内容は知財人材育成の最適化に向けた素早い対応を困難にしていることに変わりない。

これらの問題点は、これまで産学官において共同研究や受託研究のような「技術連携」は行われてきたが、それに比べると知財人材の交流、すなわち、供給と獲得といった「人材連携」は明らかに疎かであったことに、その遠因があると思われる。

以下では、上述のような、学の抱える問題点を解決するために、学自らがなすべき改善事項

と、学を支援するために産ならびに官が各々なすべき改善事項を考察し、提言する。

5. 2 学への提言

(1) 産の人材ニーズを的確に把握すること

学において産が必要としている人材ニーズを的確に把握するには、学内の知的財産に対する意識改革もあわせて必要である。学によっては弁理士他の学外専門家による教員向けセミナーを開催したり、少人数での個別指導を実施する等の工夫を凝らしている。特に知的財産は度重なる法改正や、産を取り巻く環境等によって最先端の情報に変化しやすい分野である。学は啓蒙活動等を継続し、その変化を常に認識しなければならない。

そのことが、産が必要としている人材ニーズを的確に把握することに繋がり、適切な教育を行うことができると考える。

産がどのような人材ニーズを持っているかは、実際に産に勤務している社会人からも把握することができる。今回訪問した学においても社会人教育の場としての配慮がなされており、社会人学生や大学院生も少なくない。

(2) 学の広報活動

学において実務経験豊かな社会人の教育の場を広げられれば、知財人材育成の充実に大きく寄与することになる。しかしながら、社会人が知財人材教育を希望しても学費、時間、場所等の点で難しい場合も多いと推測される。また、カリキュラム内容等の情報がホームページやパンフレットによる提供だけでは具体的に分かりにくいという懸念もある。

したがって、社会人教育の障害となっている課題を解決するとともに、教育活動内容が一般に理解されるよう学の広報活動を一層強化させることが望まれる。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

5. 3 産への提言

(1) 産学間の人材交流の活性化

1) 産から学への人材供給

人材育成の基本的役割は産と学とでは異なる。産では実務能力，すなわち暗黙知の伝授であり，学では知識，すなわち形式知の伝授である。

現在，多くの学において知的財産本部等の知財組織が設置されるようになり，そこでは少数であるが，産から知財部OBをはじめとしてスキルに長けた人材が活躍している。

今後は，参謀人材育成に好適な，経営者OB，特定分野の専門家の人材を，産から学へ供給していくことが望ましい。

2) 知財部OB等シニア人材に対する再教育

前章で示したように学がシニア人材としての知財部OBに対する再教育の場となり，先生役人材が育成されれば，まさに産の知財現場を知り尽くした「生きた教材」が学に多数供給されることになり，新たな人材交流の創出，たとえば，学生等が基礎的な知財スキル（実務能力）を学べるような機会の拡大が期待される。このような人材交流はインターンシップに匹敵する実習制度として確立する可能性を秘めている。

3) 学のインターンシップ人材の受け入れ

産においては引き続き学からのインターンシップへの理解を深めていかなければならない。産にとってインターンシップは秘密保持や業務効率等の観点からデメリットと捉える場合が多い。しかしながら，受け入れた学生等を介して産の人材教育ニーズを学に発信でき，ひいては産のニーズに適合した知財人材を獲得できるというメリットもあることを忘れてはならない。また，このメリットは将来，産・学・官知財人材サイクル⁵⁾の構築にも大きく貢献すると考える。

5. 4 官への提言

知財人材育成への学の活用の可能性を高めるには，官の力強い「後押し」が不可欠であり，これは産や学のみならず，官にとってもメリットを有している。つまり，官の「後押し」によって，図3に示すように，産学間の「技術連携」による技術面での日本の国際競争力を，産学間の「人材連携」により，数倍も強化できるという国益上のメリットがあるからである。

(1) 規制緩和

各種規制を例にするならば，学は大学設置基準等との葛藤を持ち続けている。なかでも教育カリキュラムの変更，産から供給される実務家教員の採用資格条件の緩和等は，ある程度学の裁量に任せてもよいと思われるが，これは官の規制緩和や関与なしに実現不可能である。

(2) 学費等への公的補助

また経済的な支援策では，たとえば社会人が自己資金によって学で学べるような税制上の優遇措置（授業料の助成金交付，所得税還付等），学の知的財産に対する啓蒙活動等への予算措置，インターンシップ受け入れ企業への税制上の優遇措置（法人税の減免等）が考えられるが，その採用・拡大には官の関与が必要である。

(3) 夜間法科大学院の拡充

法科大学院の創設による法曹の大幅な増員は歓迎するが，知財を専門とする法曹は依然として不足の傾向にある。特に経験豊富な社会人法曹への門戸を拡大するためにも，名城大学法科大学院のような，夜間も学べる法科大学院を増加することは必須である。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

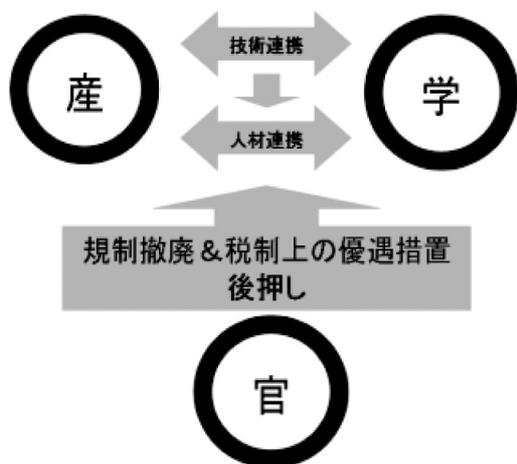


図3 産学官への提言のまとめ

6. おわりに

本稿を検討する過程で、豊後国（大分県）日田市の儒学者かつ教育者として著名な広瀬淡窓翁が江戸時代の後期に開いた私塾「咸宜（かんぎ）園」跡を、たまたま訪問する機会を得た。翁は、「人づくりは国作り」の信念で、日本全国から集まった三千余人に対し、私費を投じて全人教育を実践し、高野長英、大村益次郎など、後の明治時代に活躍することになる多くの秀逸な人材を育成したとのことである⁶⁾。

このように、人材育成はいつの時代において

表2 訪問先大学の現状調査（全体概要）

大学名	研究科，専攻	講座・コース	カリキュラム	年限	学費 ¹⁾	定員	選考	開講	取得資格
東京理科大学	総合科学技術経営研究科，知的財産戦略専攻	——	民法等，知財法，知財戦略	2年	312	80名	面接	昼夜	知財修士
大阪工業大学	知的財産研究科知的財産専攻	——	民法等，知財法，事例研究等	2年	245	30名	試験	昼夜	知財修士
東京工業大学	イノベーションマネジメント研究科技術経営専攻	知的財産マネジメント講座 ²⁾	・知的財産戦略マネジメント ・知的財産基礎 ・企業戦略と知的財産	2年	136	10名程度	試験	昼間	工学修士
金沢工業大学	知的創造システム専攻	知的財産プロフェッショナルコース	IT関連，知財法関連（受講生の目的にあわせ選択）	1年	206	30名程度	口述	夜間	工学修士
東北大学	工学研究科技術社会システム専攻	実践技術経営融合講座（博士課程）	MOT全般，知財戦略，PBL	3年	164	13名	試験	昼間	工学博士
		実践技術経営融合講座（修士課程）	知財法全般，知財戦略，PBL	2年	135	21名	試験	昼間	工学修士
		知財創出人材育成エクステンションスクール	a) 高度知的財産マネジメントコース b) 実践的知的財産トレーニングコース	a) 12週 b) 6週	実費	10～20名	書面選考	夜間	a) 2単位
東京大学	先端科学技術研究センター	先端知財人材育成オープンスクール	知財法務，知財ビジネス，知財戦略，知財マネジメント演習等	6ヶ月	10	20名程度	選抜	夜間	修了書
名城大学	法務研究科，法務専攻	専門職課程	憲法，行政法，民法，民訴法，企業法，刑法，刑訴法，知財法等	3年	313	50名	試験	昼夜	専門職学位

注1) 学費：入学金と学費の合計額（単位：万円）

2) 意見交換はしていないが，工学部の大学院で知財に特化した講座を持つ数少ない例であるので紹介した。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

も、また、いかなる分野においても、取り組まなければならない大きな課題である。

とりわけ最近の、企業間の国際的な大競争の時代における知財の分野では、経営に資する戦略型の知財人材の育成が急務である。中国でも知財人材の教育は今年からスタートした。

しかし、日本の大学等での知財人材の育成に向けた教育は始まったばかりである。

その中で、今回訪問したいずれの大学等も、学生に対する知的財産権関連の教育が必要と認識されていて、各大学等でそれぞれの状況に応じた具体的な取り組みが行われていることが理解できた。しかし、他方において、大学等において企業が求める戦略型知財人材を育成する上でいくつかの問題点も併せて理解できた。

本稿では、このような問題点をいかに解決すべきか、改善への提言を試みた。

江戸時代の広瀬淡窓翁の役割を、企業の経営に資する戦略的知財人材の育成の視点から、今の時代で担うのは、産、学、官の連携である。すなわち、学は学ぶ者の魂に灯（ひ）をつける先生と育成ノウハウを提供し、産は育成に適う、やる気のある人材を供給し、官は産と学との人的な連携が強化できるような環境を提供することである。

最後に一言補足しておきたい。本稿を最終的に推敲している段階において、政府から「知的財産推進計画2006」が発表された。この中で、政府は、2006年度から、「知的財産人材育成総合戦略」を実行し、知財専門人材の一層の増加及びその能力の高度化、広域化、知財創出・マネジメント人材の知財活用能力の高度化を図るとしている。

さらに、「知的財産を軸とした産学官連携を推進する」、「企業の戦略的経営を促進する」、「知的財産人材育成を官民挙げて進める」と高らかに宣言し、「教育機関における柔軟で実践

的な知的財産教育の環境を整備する」との公約は、まさに本稿で、我々が言わんとしたことと他ならない。是非とも、強くこの公約を推進して頂きたいと願ってやまない。

なお、本稿の作成を担当した2005年度知的財産管理第1委員会第2小委員会のメンバーは、関根康男（小委員長、日立メディコ）、福富克己（小委員長補佐、松下電工）、上野徹（リコー）、北野澄夫（横河電機）、近藤三雄（花王）、鈴木裕史（中外製薬）、瀬戸真（鹿島建設）、竹内研策（カシオ計算機）、福田雄一（日本ガイシ）、松岡弘樹（住友重機械工業）、溝田温康（ソニー）、本吉智（日産自動車）、渡邊幸三（富士写真フイルム）である。知的財産管理第1委員長の金子正紀氏（日立国際電気）には本稿の内容につき種々ご助言をいただいた。

最後に、意見交換に協力していただいた各大学ならびに大学院に対し感謝申し上げたい。

注 記

- 1) 知財管理, Vol.55, No.13, PP.1967~1979 (2005)
- 2) 前掲注1), PP.1970 (2005)
- 3) 前掲注1), PP.1971 (2005)
- 4) 日本知的財産協会 資料第273号 (1999. 7)
- 5) 知財管理, Vol.55, No.13, PP.1978 (2005)
- 6) 「咸宜（かんぎ）園」における広瀬淡窓翁の教育方針は、第一は「人材ヲ教育スル」、つまり人間の生まれ備わった才能、天分を開花させる働きとして教育があるということであり、第二は「国家ノ用ニ供スルヨリ外ハナシ」というように、人才をはぐくむと同時に国家の用にたりうる人間を育成するということであった（Microsoft Encarta Online Encyclopedia 2006）。知財教育が、単に知識獲得を目的とするならば、知財立国を実現させることは難しい。価値観の喪失した現代にあって、広瀬淡窓翁という傑出した教育者の言葉とその業績に学ぶべきものは多いと思われる。

(原稿受領日 2006年7月28日)