

知財専門人材の課題と社内弁理士への期待

——知財業務ウイングの広がり求めて——

井 上 一*

抄 録 近年社内弁理士は急増している。国内企業の出願は頭打ちか減少傾向であるから、社内弁理士に求められている責務は出願代理ではない。社内弁理士、知財部員及び特許事務所内弁理士を含む知財専門人材は、将来に亘って何を指すべきかのキャリアパスが明確に確立されていない。知財の現場は企業にあり、企業に居る社内弁理士を含む知財部員がキャリアパスを自ら作るしかない。しかし、業務に多忙で日常に追われているのが現実である。忙しい中でも、研修等の交流を通じて学びと気づきを得るなどして、さらに飛躍する社内弁理士に対する期待をまとめてみた。後追いの仕事でなく、先を読むのが本来の知財の仕事である。企業固有の知財戦略の構築、創造支援、出願権利化支援、権利活用支援を通じて、知的資産経営に基づく日本企業の国際的産業競争力の維持・向上を知財部の働きに託したい。また、知財業務ウイングの広がりに対して、特許事務所のさらなる活用についても言及した。

目 次

1. はじめに
2. 社内弁理士の位置付け
3. 知財専門人材の課題
 3. 1 知財業界全体でのキャリアパスの限界
 3. 2 誰がキャリアパスを作るか
 3. 3 学びと気づきがなければ変わらない
4. 社内弁理士への期待
 4. 1 先を読んで今何をすべきか
 4. 2 自社固有の知財戦略構築
 4. 3 創造支援
 4. 4 出願権利化支援
 4. 5 権利活用支援
 4. 6 国際的産業競争力の維持・向上
 4. 7 知的資産経営と知財部
5. 特許事務所のさらなる活用
6. 弁理士法改正に伴う社内弁理士への影響
7. おわりに

1. はじめに

近年、企業に所属する知財部員や、創造に寄

与する研究開発・事業部員（以下、事業部員と総称する）の弁理士試験志願者が増大している。平成19年度の弁理士試験志願者9,786人のうち、会社員は4,829人（49%）に達し、特許事務所勤務者2,228人（22.6%）を遥かに上回っている¹⁾。弁理士試験合格を期に、あるいは、幅広い知財活動へのキャリア志向を持った若手弁理士が、特許事務所等の外部から企業に移動する傾向も見られる。

必然的に、社内弁理士の数は増えている。日本弁理士会の定期刊行物であるJPAAジャーナルの会員登録状況によると、社内弁理士の数は、2005年7月では807人（13%）であった。2年後（2007年6月）には1,152人（15.9%）と、350名ほど増えている。特許事務所勤務者も2年間で450名ほど増えている。しかし、全体シェアでは34.2%→35.4%の変化に止まる。近年、

* 日本弁理士会知財ビジネスアカデミー塾頭
Hajime INOUE

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

社内弁理士数の伸び率は格段に高い。

特許庁編の特許行政年次報告書2007年度版を見ると、産業財産権四法の国内出願の数は頭打ちである。外国からの出願を除くと、国内企業の特許及び商標出願はむしろ減少している。この現状では、出願代理が全業務のほぼ90%を占める特許事務所のキャパシティの増加はさほど期待できない。必然的に社内弁理士が増加し続けることに間違いはない。

知財活動は、企業という現場で行われる。知財部員として現場に密着した社内弁理士は、特許事務所内弁理士のコアである代理業務よりも広い活動フィールドの中にいる。

以下、新弁理士像を追及して新たな人材育成に取り組んでいる日本弁理士会知財ビジネスアカデミー²⁾ 塾頭の立場から、あるいは特許事務所内弁理士の立場から、社内弁理士への期待について、広い視野で論じてみる。さらに、社内弁理士の増加は特許事務所にとって好機ととらえ、その面からも社内弁理士への期待について論じてみる。

2. 社内弁理士の位置付け

社内弁理士は、企業知財部員でありかつ弁理士資格をもった人材である。社内弁理士が所属企業の出願代理人となれる点のみ知財部員と異なるが、その余の点で知財部員と社内弁理士を区別することはない。

企業の知財活動にとって、出願代理行為はほんの一部の機能である。広範な知財活動全体から見れば、代理資格を有する社内弁理士は、その資格の名のみによって知財部員の中で優位に立てるものではない。事実、多くの企業でも、社内では弁理士の肩書きは不要であり、弁理士の肩書きでは仕事をしていないとの声も聞く。

ただし、社内弁理士は弁理士試験合格の過程で得た法律知識と法解釈の点では強みを持ち、その強みを実務に生かせる限り、社内で指導的

に機能できるであろう。

本稿では、知財専門人材は弁理士及び知財部員の狭義の意味で用い、弁理士は社内弁理士と特許事務所内弁理士と区別した。以下の議論では、知財活動を進める上で三者の協働が必須であることから、個々の課題は広く知財専門人材の課題として捉えている。

また本稿は、主として社内弁理士に社内での主導的な活動を期待して執筆したが、その期待は多くの点で知財部員全員にも共通するものである。

3. 知財専門人材の課題

3.1 知財業界全体でのキャリアパスの限界

国家が進める知財推進計画³⁾の重要項目の一つが、知財専門人材の育成である。それを受けて、特許庁や、日本知的財産協会、日本弁理士会、発明協会等の知財関係団体や、知財学会や、知財専門職大学院、MOT大学院、その他の社会人向け大学院等にて知財教育が盛んである。知財部員も昼間、夜間・土日を利用して熱意を持って理論と実践を学んでいると聞く。ただし、学んだことを生かすのが業務であり、真のキャリアアップはOJTが支配的である。

知財業界全体として見ると、知財専門人材のキャリアパスが完成しているとは言いがたい。ここでいうキャリアパスとは、役職や職位の発展的な段階でなく、キャリア内容の発展的な段階を意味する。個々の人材が培ったキャリアは、若手に伝承される。とは言え、到達目標である「知財による事業の優位性確保」が普遍であったとしても、そのための活動業務が変わらない限りは、先人のキャリアを超える者は出てこない。

弁理士を、出願権利化及び紛争解決の専門職と定義してしまうと、自らの殻で活動範囲を狭めてしまう。

知財の先読みをすべき弁理士が、自らの先を

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

読まない、または読めないでいることが多い。ユリウス・カエサルの言葉に、「人間ならば誰にでも、現実のすべてが見えるわけではない。多くの人は、見たいと欲する現実しか見ていない。」⁴⁾とある。視野の狭さは本能のようだ。視野が狭くては先を読むまで到達しない。知財の先読みは、過去の情報と、現実にも潜むヒントに目を向け、予測するしかない。先読みして、過去とは違った視点にフォーカスしないと見えてこない。

キャリアパスの一例として、特許事務所内弁理士の期待されるキャリアパスは図1の通りである。ただし、弁理士法による業務範囲が拡大しているとは言え、出願権利化と紛争解決業務以外にマーケットがほとんどない領域では、キャリアパスは未確立である。

キャリアパスが確立すれば、業務ウイングは広がる。コア業務から周辺業務にフィードフォワードして業務ウイングが広げられ、その体験がコア業務にフィードバックされる。コア業務はさらに強化されるはずである。

3. 2 誰がキャリアパスを作るか

知財専門人材が殻を破って目指すべき道を見出したとしても、そこに到達するまでの道は確保されていない。誰が道をつくるのか。自ら作るしかない。しかし、現状の特許事務所は、企業の知財活動のほんの一部を支援する機能しか持っていない。発明ができた後の出願代理や、紛争が生じた後の紛争処理という、待ち受け的な業務であったことを改め、企画・提案型で業務ウイングを広げようにも、企業の現場が受け入れない限り、道は閉ざされている。

知財活動の現場は企業であり、社内弁理士を含む知財部員が自ら道をつくるしかない。先人は、日本をトップレベルの出願大国に導いた。昨今では、出願権利化だけに止まらず、国家の提唱する創造－権利化－活用の知的創造サイクルや、知財学会の定義による知財＝経営・技術・法律の融合領域というパラダイムシフトを待つまでもなく、企業知財部は変身を続けようとしている。しかし、知財部内の資源や、知財部の社内的地位にも影響してか、まだまだ発展

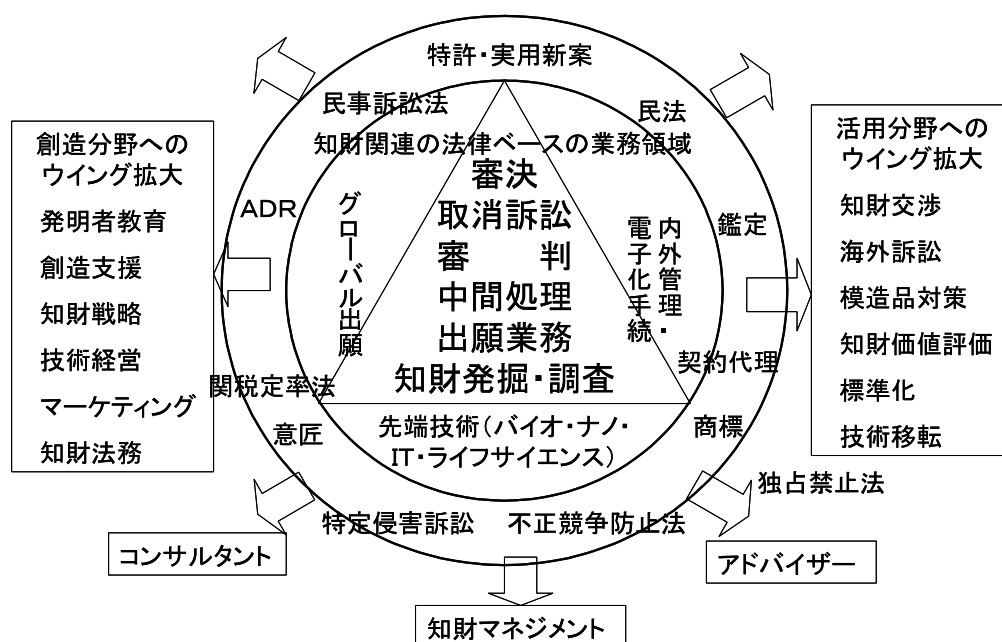


図1 弁理士のキャリアパス

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

途上の企業が多いように見受けられる。

3.3 学びと気づきがなければ変わらない

知財専門人材は業務に追われている。日々の業務に流されている場合が多い。自分の体験でも、多忙な30歳台半ばから40歳台半ばまでが、ただ業務に流されて生きた「失われた10年」であった。仕事付けで、新たな知識はOJTを介して吸収するのみであった。充実の10年と言ってくれる人もいたが、自分としては後悔の方が多い。

「人の成長は、農場の法則が支配している。」⁵⁾と言われる。撒いたものしか刈り取れないし、刈り取りばかりでは成長はない。

学びと気づきは、人との交流で得られる。各種研修機関での研修、自主的な勉強会、大学・大学院の知財コース、知財学会等の学びの場で、単に座学で学ぶだけでなく、講師や受講生仲間との交流を通じて人から得た気づきや学びは刺激が多く、自分を変える大きなきっかけになる。

仕事をする上では、当初は上司等の仕事に直接的に関係する者が関心対象である。キャリアを積んでくると、相手の会社の知財担当者や弁理士、特許庁審査官・審判官、裁判所判事など、自分の仕事の結果を最終段階で評価する知財業界全般に視野が広がる。知財業界全般に限らず、発明者等の知財創出人材、事業の企画・立案等の知財の川上人材や、経営層にも関心が向いてくるようになる。社内だけの交流に限らず、外部との交流は仕事に幅と深みを広げるのに最適である。

4. 社内弁理士への期待

4.1 先を読んで今何をすべきか

経営も、事業も、知財も先を読むことが重要であると言われている。過去には、知財専門人材は紛争を種蒔きするマッチポンプともいわれ、知財専門人材が先を読まずに作成した特許

明細書や契約が、後日にミスを顕在化させ、それを火消しするために知財専門人材が自ら後始末するという因果応報であった。

この点は少なからずどの業務でも共通することではあるが、対象が無体物であり保護期間が長い知財の先読みは、事業の先読みと同じく不確定要素が多く、問題が表面化することが顕著であったと言える。

先見性を持って業務を行うためには、時代と共に業務内容も必然的に変化し続ける。過去に先読みした将来のビジネス、将来のライバル活動、将来技術等は、刻々と過去のものとなるからである。

経営・事業・知財がそれぞれ先読みした三位一体戦略が各企業で描かれている。打ち立てた戦略を実行することが最も重要であるが、実行には問題発見能力と問題解決能力の双方の欠如が壁となる。

弁理士は、特許庁や裁判所に対しては、法律・規則・審査基準・判例という尺度で事実行為を法律で保護することを仕事としてきた。つまり、法律を尺度として事実を判定し、その結果を書面として作成することが主たる業務であった。

しかし、社内弁理士にとっては、日常の交渉相手は特許庁・裁判所というよりもむしろ、社内の知財創出人材と社内外の知財専門人材であろう。

事業強化、知財強化の尺度は法律だけではない。尺度がないと、潜在化した問題を探り当てることができず、先読みによる予防ができない。企業が成功してきた理由は各社異なる。一つ言えることは、各社独自の強みがあったはずだ。

社内弁理士にとって、問題発見には、コミュニケーションが最も重要なツールであろう。知財創出人材に対しては専門用語に頼らずに、知財の保護と利用の両面、知財の持つ優位性と限界の両面、知財によるビジネス好機とビジネス脅

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

威の両面を、身近な日々の事例により粘り強く説く。それを通じて、事業上の問題やリスクを見出し、ソリューションを与えて小さな成功事例を積み上げる。事業部の信頼を獲得しながら事業部と協調して知財戦略を遂行してゆくことが必要であろう。

知財専門人材は、企業の事業に貢献し、事業を強くする視点で、知財の面から事業を支える活動を強く希望しているが、知財は知財部だけでは成立し得ない限界がある。

個々の知財専門人材がいくら意識を高め、能力を遺憾なく発揮しても、事業部員が動かなければ、知財は創出されない。知財専門人材には、知財創出の現場への密着が必要であろう。

4. 2 自社固有の知財戦略構築

近年、知財戦略に関する講演や各種資料が頻繁に提供され、各社は独自の知財戦略を企画し実行している。筆者自身も、知財ビジネスアカデミーで、企業での知財経験が豊富な丸島儀一弁理士のゼミ「企業における知財戦略」(丸島ゼミ)⁶⁾を手伝い、特許事務所に居るだけでは到底分からなかった多くの学びと気づきを得て、知財戦略の重要性について認識した。

特許庁からは知財戦略事例集⁷⁾が発行され、国内外企業150社からヒアリングにより得た565の事例が知財戦略として紹介されている。

戦略で他社を真似ても他社には勝てない。過去の戦略の定石を踏まえ、他社と違った自社固有の知財戦略を知財部自ら構築する他ない。

一つ一つの出願を「木」にたとえると、特許事務所からは1本1本の「木」は見えても、全体としての「森」つまり出願権利化戦略が見えない。

出願権利化を支援する特許事務所には、知財戦略の全貌を見せて欲しいし、場合によっては一緒になって戦略を構築し、それにより目的にかなった出願が可能になるであろう。

特許戦略だけでなく、ネーミングも含めたブランド戦略、デザイン戦略に沿った意匠、部分意匠、関連意匠の権利確立も、企業の資産価値向上に大いに期待される場所である。

4. 3 創造支援

創造領域こそが、事業部に対する密着支援領域であると思う。創造支援としてパテントクリアランスは盛んであるが、さらに一歩進めた創造支援が可能ではなかろうか。

特許庁の元長官である荒井寿光氏は、「特許を見れば世界が分かる」と述べていたが、出願公開公報は全世界の企業のトップシークレットのまさに宝庫であり、これを利用しない手はない。情報が多すぎるのがネックであるが、毎年開催される特許情報フェア等では良い加工ツールが提供されている。

知財戦略は創造なくして成立し得ない。多くの創造は課題が先ずありきである。技術課題の多くは事業部員が自ら分かっているが、知財部による創造支援として、自社・他社の知財情報や、特許公開公報よりも公開が早い各種技術情報から、技術課題を先読みして提供できないだろうか。

例えば自社内にあっては、一つの製品は多数の部品・回路から成立するが、ある部品・回路の技術課題が他の部品・回路の技術課題と一致することはある。開発部署が縦割りで異なると、共通課題には気がつかない。開発・事業部を横串で横断的に担当する知財部員であるからこそ、気づきが得られるのであり、次なる課題はマップ化すると見えてくる。

商品マーケティングは、潜在化しているニーズを喚起させる商品を見出すことである。この商品マーケティングにおける潜在的ニーズの模索検討にも、知財情報は貴重である。この場合、知財部が組む相手は、商品を企画する部門である。

創造支援は、課題の提供だけに止まらない。

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

特許法の目的は保護と利用である。発明の利用は、他社公報に掲載された技術情報のうち、権利範囲に属さない技術情報を自社向けに加工して利用することを含む。課題が確定したら、課題解決手段のヒントも知財情報からも入手でき、マップ化により事業部員の視覚に訴えることができる。

直接的な創造支援として、発想法⁸⁾を提供したり、知財部主導でブレインストーミングを実施することも効果的であるが、課題設定が適切であることが命である。

この他、近年盛んな共同研究開発などの水平・垂直アライアンス契約（秘密保持契約を含む）や、出願しない場合の技術のブラックボックス化と先使用権の確保も、知財部による創造支援の範疇であろう。思いもしなかったトラブルに巻き込まれ、研究開発テーマの創造領域が狭められたり、事業化の障壁となるからである。

4.4 出願権利化支援

出願後の権利・非権利の内訳は、図2の通りに大別される。

特許庁データからの平均値として、審査請求率を60%とし、審査請求出願に対する拒絶率を50%とすると、図2のゾーン5に属する権利不成立出願は70%（非審査請求出願40%+拒絶・放棄・放置出願30%）にも達する。残り30%がゾーン1～4は権利成立出願である。

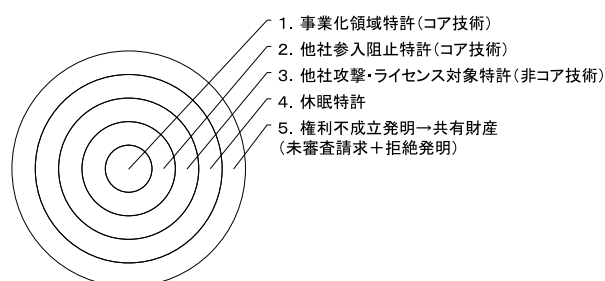


図2 出願後の権利・非権利の内訳

特許権の内訳に関して、特許庁のウェブサイト⁹⁾には、「平成10年12月末現在、特許として権利が存続しているものは約90万件であるが、そのうち実際に製品化されたり、ライセンスされるなどにより実施されているものは約33%程度にとどまり、残りの約60万件のうち、特に自己実施の予定や防衛特許を除いた約38万件は、権利者が他社へのライセンス提供を考えているにもかかわらず、実際には利用されていない、いわゆる「未利用特許」である。（特許庁による試算）」と記載されている。

このことを参照すると、最も重要な事業化領域特許（ゾーン1）と自社コア技術でなく他社攻撃またはライセンスアウトに使える特許（ゾーン3）との加算が10%、現に事業化しないが将来実施や他社参入阻止に必要ないわゆる防衛特許（ゾーン2）が12.6%、自社も競合他社も実施しない休眠特許（ゾーン4）が7.4%となる。ただし、包括ライセンス対象を除けば、他社攻撃またはライセンスアウトに使える特許（ゾーン3）は、取得が困難なことから数は極僅かであると予想される。

出願後の実態分類を見ると、事業と知財の先読みが如何に難しいかが分かる。主として事業性の観点から出願審査請求の対象外の出願が40%あり、事業性と特許性の観点から放置・放棄・拒絶となった出願は30%を占める。ただし、権利成立の歩留まりの向上と、事業化に直接又は間接的に寄与する特許取得率の向上は、まだまだ改善の余地は多かろう。ゾーン1～3の特許を如何に多く取得するかが、出願権利化戦略そのものである。

特に、自社コア技術でなく他社攻撃またはライセンスアウトに使える特許（ゾーン3）は、事業部の日常業務から発生することは少ない。補正の制限が厳しい実務では、出願後に他社技術をカバーする範囲に書き直すことが極めて困難となった。知財部主導で、他社実施の延長線

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

上に的を絞った攻めの特許を当初から狙って出願するしかない。

グローバル権利化戦略では、企業自身がハブとなって各国の権利範囲の均一化や、各国引例等を米国特許商標庁に義務的に開示するIDS（情報開示陳述書）等、各国法制に対応した企業集中管理が益々求められている。

なお、社内弁理士が増加するからといって、出願権利化業務の内製化が一気に進むとは考えられない。むしろ、業務ウイングが広がるのであり、知恵を出して広がった領域を社内弁理士が主導的に担当することを期待したい。

4. 5 権利活用支援

主たる権利活用は、知財で保護された領域での事業化であり、先読みした創造支援・出願権利化支援が為されていれば、必然的に達成できる。特許化された技術の事業化は、市場優位性の確保に通ずる。

知財の活用は、取得した知財権をツールとした契約と交渉で完結すると言われている。

業界によっては、クロスライセンスにより他社技術をライセンスインして、自社の研究開発の自由度を確保することも、事業部にとって大いなる支援である。

自社コア事業の侵害行為については、毅然とした態度が必要である。侵害ウォッチング、他社技術解析は、知財部が主導した営業部・事業部・知財部の共同実施行為である。産業財産権四法に限らず、不正競争防止法、著作権法、関税定率法による防衛は、社内弁理士の活躍を大いに期待したい。

侵害訴追への抗弁権として、先使用权、独禁法の適用等も、事前の準備も含めて社内弁理士に期待したい行為である。

特に、肩書きが物を言う海外企業との交渉・契約は、社内弁理士の活躍の場であると期待される。

要は、相対的な知財価値が競合他社より上回ってれば、知財権の下で健全に事業ができるのであり、自社の知財価値を高めることが権利活用支援の近道に他ならない。

4. 6 国際的産業競争力の維持・向上

企業は私的 success を追及することが先ず必要である。ただし、デファクトスタンダードによる一人勝ちでは市場のパイは広がらず、代替技術を加速させる。オープン戦略や、技術分野によっては標準化特に世界標準の獲得が日本企業にとって極めて重要であると言われている。つまり、公的 success も視野に入れないと、日本企業の国際的産業競争力が得られない。

オープン化戦略や標準化戦略には、技術に加え知財が不可欠である。特に、パテントプールなどの標準化で必須特許の有無は勝ち組か負け組みかを左右する。

日本の国際的産業競争力の維持・向上は、企業知財部にかかっていると云わざるを得ない。

4. 7 知的資産経営と知財部

経済産業省は2007年3月に「中小企業のための知的資産経営マニュアル」¹⁰⁾を発行した。

知的資産には、知的財産の他に、人的資産、組織力、経営理念等が含まれるという。知的資産経営とは、これらの知的資産の強みを生かし、それを活用して事業の向上に結びつける経営である。知的資産経営は、大企業の多くでは既に実施されていることであろう。

知財は、経営・技術・法律の融合領域であり、各分野の人的資産と組織力を生かして知恵を融合させたものである。よって、知的資産経営を私なりに定義すれば、私的資産のうちの知財を、知財以外の知的資産（人的資産と組織力等）を活用して経営に生かすものであると言っている。

つまり、企業の知的資産経営の主導者は知財

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

部に他ならない。

5. 特許事務所のさらなる活用

以上の通り、日常業務から予防的業務に視野を拡大すると、企業知財部の業務ウイングはさらに拡大する。

知的資産経営又は知財戦略を遂行するには、事業部及び知財部の協働に、単に周辺参加として特許事務所が関与しているのが現状である。

上述した知財戦略の構築と、各フィールドでの戦略遂行を戦術レベルで徹底するには、今以上に特許事務所を活用すべきである。

特に、出願権利化業務の川上の創造支援業務には、特許事務所内弁理士は定常的に関与できるはずである。それにより、特許事務所内弁理士のキャリアパスの道も初めて開かれるであろう。結果として、特許事務所は今以上に企業の事業に貢献することが可能となる。

知財ビジネスアカデミー等で知合った知財部員にこの話をすると、半数は否定的である。なぜならそのような領域は、知財部の聖域との位置付けであるし、重大な企業秘密や情報を外部に与えることはできないと言う。信用がないのがネックとなっている。他の半数は肯定的だが、果たして特許事務所内弁理士にできるのか、との疑問符も付く。

いずれにしろ、出願権利化業務を代理する特許事務所内弁理士を簡にかけ、信頼でき、かつ一定能力以上の者にチャンスは与えられると期待したい。

その前提として、企画・提案型で企業知財部ひいては事業部を支援する特許事務所が出現しなければならない。特許事務所のあり方も見直す時期に来ている。企業内でのOJTの場が与えられれば、特許事務所内でのスキル伝承は可能であり、事業部、知財部、特許事務所の三者の関係は図3の通りさらに良好となる。

事業部との協働なしでは成功事例を生み出せ

ない知財領域では、事業部員の知財意識を高め、自らの技術情報を知財権化し、相手の知財情報からは技術情報を取得して、自らの創造や業務に生かす知財志向の考えを持った事業部員を育成することがなによりも早道である。

特許事務所内弁理士の意識改革も重要である。企業の知財戦略はもとより、個々の出願の目的も知らず、やみくもに広く深く明細書を執筆する特許事務所内弁理士はまだ多い。それを教えないし聞かない業務状況にも問題がある。

三者が一堂に集まる定常的な場所は、発明インタビューの場であろう。この場で、事業部員の知財意識を高める知財教育を実施し、特許事務所内弁理士に知財戦略と出願の目的を浸透させるのが、先ずスタート点である。

6. 弁理士法改正に伴う社内弁理士への影響

平成19年の弁理士法改正で、弁理士の名義貸し禁止規定が導入された。今般の法律改正の前審としての産業構造審議会知的財産政策部会弁理士制度小委員会報告書¹¹⁾によれば、この規定導入の理由として、弁理士一人につき年間120件以上の代理を行っている特許事務所が10数件ある事実の指摘、面接審査での弁理士の対

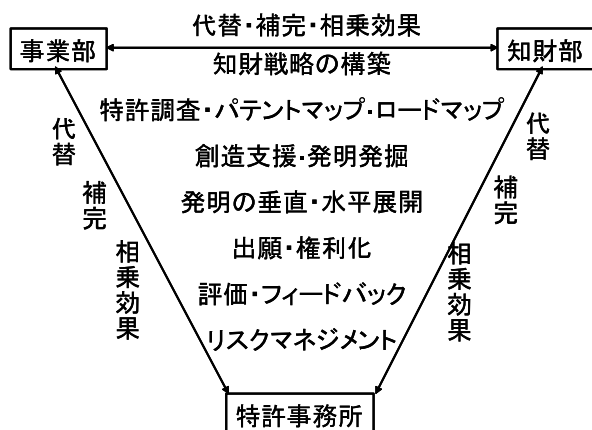


図3 活用できる知財獲得のための事業部・知財部・特許事務所三者の関係

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

応や、出願明細書を実質的にチェックせずに補助員に任せている弁理士の実態が指摘されている。

特許事務所内弁理士の名義貸しを含め、企業は特許事務所を評価する時代に来ているし、事実そのような企業が出現している。マイナス評価だけでなく、プラス評価もなければ、特許事務所は生かせない。

他の改正事項として、既登録弁理士に対する研修受講の義務化がある。社内弁理士として代理を行っていないとしても、弁理士全員が5年間に70時間程度の研修を義務として受講しなければならない。この研修は、日本弁理士会が実施するものにだけ限定されず、一定の要件を充足する外部機関による研修も対象となる。前項で述べたとおり、学びと気づきを得るチャンスとして捉えることができる。

7. おわりに

日本弁理士会にて弁理士の人材育成を担当する立場から、誠に勝手な事を言わせていただいた。同業として社内弁理士のさらなる活躍を期待し、企業知財部の活動フィールドを拡大して、日本の将来のためにも企業の事業を大いにサポートして欲しい気持ちに偽りは無い。

企業における知財業務ウイングの広がりをきっかけとして、特許事務所内弁理士の意識を変え、企業支援の視点に立った日本発の弁理士ビジネスモデルを構築するイノベーションを期待したい。

特許事務所内弁理士が、出願権利化業務の川上、川下の業務領域を体験すれば、その経験が出願権利化業務にフィードバックされ、企業が期待する目的にかなった出願や権利の取得が可能となる。

いずれにしる、社内弁理士と特許事務所内弁

理士が、単に作業負担をシェアするだけでなく、互いに知恵を出し合うようになれば、WIN-WINの関係が構築されるであろう。

注 記

- 1) 特許庁の下記WEBサイト参照
<http://www.jpo.go.jp/torikumi/benrishi/benrishi2/benrisitoukei19.htm>
- 2) 3年前から日本弁理士会が実施している研修機関の一つで、弁理士の業務ウイングの拡大に努めている。社内弁理士の参加も多く、弁理士以外の非会員として知財部員も受け入れている。日本弁理士会の下記WEBサイト参照
<http://www.jpaa.or.jp/ipba/index.html>
- 3) 知財推進計画2007第5章「人材の育成と国民意識の向上」
<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/070531keikaku.pdf>
- 4) 塩野七生、ローマの人の物語14, p.12 (2004) 新潮社
- 5) スティーブン・R・コヴィー (訳: ジェームス・スキナー 川西茂), 7つの習慣, p.14, キングベア出版
- 6) 東京で4回・大阪で1回実施された最人気ゼミで、今後も継続予定
<http://www.jpaa.or.jp/ipba/2007first/2007first.html>
- 7) 特許庁の下記WEBサイト参照
http://www.jpo.go.jp/torikumi/hiroba/pdf/chiteki_keieiryoku/01.pdf
- 8) 例えば、旧ソ連で生まれた発明的問題解決理論であるTRIZ
- 9) 特許庁の下記WEBサイト参照
<http://www.deux.jpo.go.jp/cgi/search.cgi?query=%96h%89q%93%C1%8B%96&lang=jp&root=short>
- 10) 経済産業省の下記WEBサイト参照
http://www.meti.go.jp/policy/intellectual_assets/pdf/01_1-3.pdf
- 11) 特許庁の下記WEBサイト参照
http://www.jpo.go.jp/torikumi/puresu/pdf/press_shingi_benrishi_houkoku/03.pdf

(原稿受領日 2007年11月18日)