

愛三工業株式会社

1. 会社の概要

- (1) 会社名：愛三工業株式会社
- (2) 所属部会：関東金属機械部会第1分科会
業種：輸送用機械
- (3) 資本金：7,488百万円
従業員数：単独3,668人
- (4) 営業品目：電子制御燃料噴射システム製品（スロットルボデー，フューエルポンプ，インジェクタ，デリバリパイプ），排気ガス制御系製品（キャニスタ，PCVバルブ），LPG・CNGシステム製品，吸排気系製品，エンジンバルブ等
- (5) 経営理念
 - ① お客様第一の心で商品を創り
 - ② 知恵と技術で高品質を実現し
 - ③ 人を大切にすする明るい職場を築いて
企業の繁栄と豊かな環境作りで社会に貢献する
- (6) CIマーク

Aisan

2. 知的財産部門の概要

(1) 組織上の位置及び名称

技術部門の中に部門全体の企画・管理を行う「技術企画部」があり、「知的財産室」はこの「技術企画部」に属する。

(2) 構成及び人員

知的財産室は管理グループと特許グループとで構成され、人員は十数名である。管理グループは知的財産管理のほか、技術契約、特許調査



本社本館

等を担当し、特許グループは出願・権利化業務のほか、他社特許対応等を担当している。

(3) 沿革

- 1964年4月 技術部内に特許専任者を配置
- 1974年1月 技術管理部技術管理課に移管
- 1987年2月 特許管理部新設
- 1994年3月 技術企画部知的財産室に改称

3. わが社の知的財産活動

当社の知財活動は、以下の4つの柱から成っている。①他社が欲しがらる発明の出願・権利化、②取得した権利の戦略的活用、③他社特許の回避、④特許を中心とした技術情報の解析

これらをグローバルに展開し、企業活動をサポートするのが我々のミッションである。

(1) 出願・権利化活動

当社では、他社の実施が予想される発明、あるいは他社が欲しがらる発明を出願の原則としている。これらの発明は、問題点を解決する解決原理、すなわち発明の技術思想が何なのかを突き詰め、発明をブラッシュアップして出願する

※本文の複製、転載、改変、再配布を禁止します。

ようにしている。このため発明者には複数の実施例をお願いしている。実施例が多いほどより上位概念の発明にまとめる必要が生じるからである。一方、自社しか実施しない発明は公開技報で良としている。どんなに優れた発明も他社が欲しがらなければ独占権あるいは財産権としての価値は低いし、これらは権利化しても、結局自社しか使わないか、あるいはペーパー特許として埋もれてしまう可能性が高いからである。

また、重要技術については開発テーマ単位の出願活動を行っている。これらのテーマについては、競合他社に対して少しでも特許的優位性を確保できるように組織的・計画的な出願活動を行っている。このため、活動初期に自社の特許的位置付けを調査し、優位性確保に向けた具体的な活動計画を立案している。これらの計画を実行するための目標は部署毎及び開発テーマ毎に設定している。国内出願の目標は出願件数ではなく発明件数を指標値としている。発明件数の方がより正確に実力を表示できるからである。審査段階では他社に対する持ち弾になるか否かを応答の判断基準にしている。審査の結果、有効な権利活用が期待できない発明は権利化不要と考えている。

(2) 権利の活用

取得した権利はビジネス拡大の武器として活用する。単なるロイヤルティ収入が狙いではなく、権利行使のみを活用とは考えていない。絶えず競合他社に対する特許ポテンシャルを調査し、最も効果的な活用を検討している。他社に対して圧倒的に強い知財権はそれ自体がビジネスをリードする強力な武器になる。当社ではビジネスにどのように貢献できるかが知財権評価の判断基準の一つと考えている。

(3) 他社特許対応

当社では開発の節目節目で開発状況をチェックしており、他社特許に対しても開発開始段階

と開発完了段階とで問題の有無を確認している。そして問題特許に対する対応方針が明確になっていないと次のステップに移行できない仕組みになっている。問題特許に対する対応責任は開発部署にあり、対応方針が明確かどうかは知的財産室が判断し、上部機関へ報告する。納入製品について特許問題が生じないように保証するのは納入メーカーの責任なので、他社特許には細心の注意を払っている。

(4) 特許情報解析

当社では開発初期に他社の開発動向や自社の特許的位置付けを調査し、開発の方向付けや方針策定の参考、あるいは知財活動の目標設定に利用している。ただ、特許情報は一年半以上前の技術情報であるから調査時点の技術力を正確に表示しているとは限らない。技術革新のスピードを勘案した修正が必要と考えている。また海外の競合他社と比較する場合は、母国どおしの出願案件で比較するようにしている。これらの解析を開発開始時と開発完了時に実施することで特許ポテンシャルがどれだけ上がったかを知ることができる。

(5) 職務発明の扱い

職務発明に対しては発明補償制度及び表彰制度がある。発明補償制度は2006年度に改正し、改正前に比較して発明者への補償を厚くした。とりわけ、海外生産拠点での実施に対する補償、派遣社員への適用、ノウハウに対する補償など補償範囲を広げることで制度の充実を図った。一方、優れた発明や新人の発明に対しては社長名で表彰し、積極的に発明を奨励している。

(6) 特許教育

社内技術者に対しては階層別の特許教育を実施している。新入社員には発明創出法を、管理者には技術契約や他社特許対応等の教育を実施し、それぞれの立場での役割を理解させ実践させるようにしている。

(原稿受領日 2008年12月10日)