

■ 平成 26 年度「近畿知財塾」合同会合

開催日：平成 26 年 12 月 8 日（月） 14 時～17 時

場所：常翔学園大阪センター 301 号室

次第

1. コーディネータによる開会あいさつ、話題提供（平松幸男先生）
2. 卒塾生による自己紹介
3. ゲスト講義「企業事例研究－1」
 [卒塾生発表] 株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス[4期] 山本朋美氏
 [ゲスト講師] レシップホールディングス株式会社 人事総務部総務法務課課長 棚橋勝敏氏
 － 休憩 －
4. グループディスカッション「企業全体における知財の浸透度に応じた知財活動を考える」
5. その他連絡事項など

当日の様子



山本朋美氏



棚橋勝敏氏

話題提供

「標準化情報の活用」

大阪工業大学大学院知的財産研究科 平松幸男先生

標準化情報とは

競合他社の特許を調べるときは、IPDLや有料データベースを使って検索・分析をしているものと思われる。今日は、私からの提案として、特許情報以外に標準化情報も活用することを勧めたい。

標準化情報は、各種標準化組織により無料で開示されている。Web上で見られる標準化情報は、活動目的や組織・メンバー、ワーキンググループの構成、特許など知的財産の取扱を含む作業ルール、提案文書及び寄書数、^{きしよ}会合レポート、出力文書などがある。

しかし、情報開示の形式が特許のように定まっていないのが現状であり、今後は特許と同様に整理すべきであり、私自身は、標準化組織に対して提案していくことを考えている。

標準化活動情報の例

無料で見られる標準化活動情報としては、目的・設立経緯・本拠地などの概要、メンバーになるための条件や会費の額といった会員情報、活動状況、会合の開催状況、参加者情報、提案文書情報、会合報告書、標準化に含まれる必須特許等の取扱規則、必須特許データベースなどがある。こういった情報から、その技術分野の将来動向を推し量ることができる。

標準化活動と市場獲得の相関性

標準化情報を活用すると、どのようなデータ分析ができるのか。これから、私が以前、学会で発表したグラフ2点より、その例をお見せする。

まず、ネット機器市場における標準化活動と市場シェアの相関関係について、標準化の会合に参加しているグローバル企業について、各会合で提出した文書の合計数と、マーケットシェアの大きさの相関性を分析すると、極めて強い相関関係がみられた。

次に、ネット機器市場における標準化活動と市場獲得の相関関係について、先ほどと同様、標準化の会合に参加しているグローバル企業について、今度は必須特許の宣言数と、マーケットシェアの大きさの相関性を分析すると、マーケットシェアほどではないが、比較的強い相関関係がみられた。

今後は、特許だけではなく、標準化の情報もぜひウォッチしていただきたい。

ゲスト講演

発表① 株式会社神鋼エンジニアリング&メンテナンス

山本朋美氏

神鋼エンジニアリング&メンテナンスとは

当社は、各種製鉄設備、化学プラント、産業機械の基本設計・詳細設計・製作・調達・建設・メンテナンスなどを行う総合エンジニアリング会社である。従業員数は1,350名に及ぶが、知財担当者は私1人だけで、技術部に所属し、他の業務との兼務で知財業務を行っている。

当社の知的財産活動の特徴、知財塾参加前の知的財産活動の状況

当社では、知的財産の出願可否は担当部署で判断し、知的財産に関する予算は担当部署で決めているなど、知的財産に関する問題は担当部署で解決することになっている。そのため、上司などトップダウンでの指示が出ることはなく、担当者主体で活動を進めている。

また、当社では、知財塾に参加する前は、知的財産に対する意識が低い、知的財産＝特許だと思っている方々が大半を占めている、身の回りにある他社製品に気づいていない人が多い、自社製品がなく知的財産とは無縁と思っている、知財教育のカリキュラムがないといった問題点があるため、他社権利を侵害する可能性が高いのではないかと懸念があった。

こういった問題に対し、知財塾に参加することで様々なヒントを得ることができた。そこで得たヒントをもとに、知財塾を卒業してからの1年間で様々な活動をしてきた。

方針の検討、全社への展開

まず、知財活動を行うにあたり、まずは当社の知財方針を検討した。

知財セミナーで聞く一般的な企業の知的財産の方針は、発明を発掘し、出願・登録件数を増やすというものが多く、こういった方針は自社の技術や製品を守るための方針であり、自社製品を持たない当社にはそぐわないのではないかと疑問があり、当社に適した方針を検討しようと思い立った。

まず、当社は既設設備のメンテナンスが主な業務であるため、図面の中に沢山の知財が含まれているのではないかと考えた。また、他社から指示された仕様書を基に機械の設計・製作を行うことが多いので、仕様書にも沢山の知的財産が含まれていると考えた。そして、自社製品はなくとも、他社の知財と日々関わっているため、他社権利を侵害する可能性が大きいことに気づいた。

その結果、「知的財産活動＝リスクマネジメント」と捉え、これを知財活動の大方針とし、また活動の柱として、意識改革として研修の実施、契約書管理体制の構築の2つを設定した。

知財方針を決めたとしても、全社で展開できなければ意味がないので、方針を全社展開する手法として、全社研修の実施を採用し、知財教育の現状を見直すことにした。

研修カリキュラムの設計

研修カリキュラムの設計に当たっては、当社では過去に数回、特許出願を主とした知財教育を実施したが、知財は業務に関係がないと思っている社員が多い中、知財方針とかけ離れた内容では意識が高まらない可能性があると考え、従来とは異なる事業形態に即したカリキュラム設計を心掛けた。

具体的には、入社後3年目までの社員を対象とした若手社員向けの「知的財産導入研修」と、入社後3年～16年の社員を対象とした中堅社員向けの「知的財産管理者研修」の2つのカリキュラムを設計し、実施している。いずれのカリキュラムも、教育方針として、「知的財産を理解してもらうこと、知財に対する意識を高めてもらうこと」を目指して設計している。

研修の継続的实施に向けて

これら研修の継続的な実施に向けての方針として、カリキュラムの定期的な見直しに加えて、人事部門を主管とするが、カリキュラムの内容や実施は知財担当部署とするという位置づけを行っている。

若手社員向けの研修は今年1月に実施し、受講者から「知財を意識することの重要性を学んだ」といった意見があった。また、中堅者向けの研修は今年7月に実施し、「知財を意識するきっかけになった」「無意識のうちに他社権利を侵害している可能性があることを知り勉強になった」という意見があった。いずれの研修についても、知財の意識づけに関しては成功したと考えている。

研修の継続的实施に向けたカリキュラムの定期的な見直しのポイントとして、受講者の要望を取り入れることにしている。具体的には、テキストの構成や事例の選定、法改正や社内規定等もカリキュラムに導入するようにして、毎年最新の情報で研修を行うよう、整備することを考えている。

技術契約書管理体制の実現に向けて

技術契約書の管理体制については、従来は技術契約書に関する管理体制や方針がなかったので、管理職と中堅社員向けの研修に契約書に関する項目を入れている。また、これからは契約書が重要な社会になることから、技術契約書の管理体制を構築しようと考えた。

これまでの当社における技術契約書の管理体制には様々な問題があり、いつトラブルが起きてもおかしくないような状況にあった。そのため、管理方針を検討し、情報の共有が必要だと考えた。

また、不要な契約を不用意に更新するのはよくないので、期限管理をしっかりと行うよう、クラウド方式の契約書管理システムを導入した。システムの仕様としては、情報共有のための台帳管理機能や、契約書閲覧機能、協議期間・契約終了・残存条項終了などの期限管理に必要な機能としてアラーム送信機能などを設定している。

技術契約書管理体制の実現に向けて、一部の部署で試用を開始し、その後、全社規定として契約書管理規定を策定した後に、全社へ展開していく予定である。

今後の取組

今後の取組としては、知財研修については、階層別研修カリキュラムを継続的に実施するとともに、新しい取組として、ライン長、次長、室長クラスの方にも実施することを考えている。

また、技術契約書管理体制の全社展開に向けて、管理規定の作成、管理システム運用の全社展開を考えている。

質問への回答

ここからは、事前にいただいた質問に回答する。

まず、「知財担当者としてのやりがい」という質問については、当社の場合、私の出した提案に対して上司から反対されることもなく、私の思い通りにできているので、やりがいはある。知財研修を立ち上げてまだ1年で、技術契約書の管理体制の運用はこれからなので、目に見える成果が出るようになれば、やりがいがより増してくるものと見ている。

「業務内容で最も重点を置いているところは何ですか」という質問があった。知財担当者は私だけで、知財の知識のある人も私だけなので、社員のレベルを把握しつつ、それに合った活動をしながら、少しずつ全社のレベルを底上げしていくことに努めている。

また、知財について、問題になりそうな点を見つけることに重点を置き、日々活動している。

そして、知財に関して話をするときや社内研修では、可能な限り法律用語は使わず平易な言葉を使って、身近な事例を多く出すことで、社員の理解が深まるよう、浸透するように努めている。

「知財担当者として必要とされる知識・能力は？」という質問があった。私は、知的財産に関する全業務を1人で、なおかつ兼務で行っている。片手間なので難しいが、少なくとも、問い合わせや相談があったときに対応できるよう、民法も含め、知的財産関連の幅広い知識が必要だと考えている。

また、知財担当者にはコミュニケーション能力も必要だと私は考える。当社では、知財＝難しいというイメージを持つ人が多く、あまり気軽に話をしてもらえない風潮があるので、普段から知財のことを笑顔で聞きながら、「知財は難しくない」と思ってもらえるような社内環境づくりに向けて、何でも相談できる知財担当者を目指し、コミュニケーション能力を高めるよう日々努めている。

「自分に対する教育プログラムはありますか？」という質問があった。社内でOJTにより知識を得ることができないため、積極的に社外のセミナーに参加し、他社の知財部員との交流や意見交換により、自分の基礎的知識を深めるとともに、最新の知財動向も学ぶようにしている。

また、知財管理技能検定や著作権検定の受検を目標に掲げ、向上心を持つようにしている。それと、知財に関するスマホのアプリを見つけたので、それをダウンロードして暇な時に読むようにしている。

「社員の意識を高めるための知財教育の今後とは？」という質問があった。当社で実施している階層別教育は、人事主管の教育という意識づけであり、人事考課に響く教育となるので、社内研修に盛り込むことで、必要な教育であることを暗黙知のうちに理解してもらうことを狙っている。

また、カリキュラムは、知財に関する知識のない社員が多いので、制度よりも、業務上で必要最低限、知っておくべきことを中心に作成している。また、特許は身近なものだと感じてもらえるよう、事例で説明する時には実物で行うようにしている。今、検討しているのは「白い恋人」と「面白い恋人」の事例で、「面白い恋人」の実物を見ながら、お菓子を食べてながら、研修しようと考えている。

ちなみに、eラーニングを実践したことがあるが、「やらされている」という感覚を持ってしまっているようで、適当に回答する人が多いため、効果は高くないと感じている。

発表② レシップホールディングス株式会社 人事総務部総務法務課 課長 棚橋勝敏氏

レシップホールディングスについて

当社は岐阜県本巣市に会社がある。従業員数は、海外事業への対応等で増員が進み、現在は500名超となっている。グループ会社として本社を含めて14社あり、そのうちの6社はアメリカ、スウェーデン、スロベニア、シンガポール、タイ、メキシコといった海外にある。

事業セグメントは、バス・鉄道用の運賃收受用機器、各種表示器、車載用照明といった輸送用機器と、充電器、電源装置、変圧器といった産業機器がある。製品例としては、バスの運賃箱、運賃表示装置、バス用乗車券発券機、車載用の照明器具、フォークリフト用の充電器などがある。

「光 (Lighting)」「電力変換 (Electric Power Conversion)」「情報処理 (Information Processing)」を組み合わせて、レシップ (LESHIP) という社名になっている。以前は株式会社三陽電機製作所という社名であったが、2002年に社名変更した。これら3つの分野における製品のトップシェア獲得を、経営方針として掲げている。

市場と製品の特性

まず、公共交通関連市場の特性として、都市インフラとしての定時運行のための信頼性と安全性が強く求められる。その一方で、運賃設定や運賃の支払いシステムなど、事業者ごとの多様なニーズがあるため、顧客の指定仕様となる。さらに、エンドユーザーが一般乗客なので、「わかりやすく、使いやすく、安全に」が必須となる。

また、製品に対する要求として、車載機器として振動に強いなど高耐久性・高信頼性が、公共交通機関の運賃収受機器として安全性や確実性が求められる。さらに、小ロット多品種であるために受注内容とのすり合わせや、顧客の指定仕様があるために柔軟な対応性が求められる。

こういった条件の中、市場・製品に基づく事業戦略として、まずは「ニッチトップ」、つまり狭い市場で高いシェアを獲得し、事業の優位性を形成するよう市場選定すること。次に、「総合的な品揃え」、つまり交通事業者が求める製品を総合的に揃えること。そして、「きめ細やかな対応」、つまり顧客の要望を聞き取り、そのニーズに応えるとともに、販売後のサポートを充実させることに重点を置いている。

知財戦略の概要

次に、事業戦略に対し、どのように知財が関わっていくかについて説明する。

1点目は「事業のための地ならし」として、他社の知財を侵害しないことがとても大事になる。当社の製品は交通インフラであるため、知財が原因で運行に支障が生じるようなことは絶対に許されない。

2点目は、「競合他社を寄せつけない要塞形成」、つまりニッチトップ志向に対応した戦略として、狭くて強い権利を拡充し、競争相手を制圧することを重視している。当社の場合、競合他社は中小企業が多く、相手が特定できるので、いわば2、3社がボクシングのリングに上がって戦っているような状態であり、狭くて強い権利を取りトップに立てば、後は有利に運ぶことが可能となる。

3点目は「全方面対応」として、改良発明を積極的に権利化してニッチトップを固めている。

4点目は、「節操なく権利化活動」として、必ずしも形にとらわれず、状況を見極めて迅速かつ柔軟に特許出願等に対応している。例えば、最短では、明日の夕方までに特許出願してほしい、という案件で、自社出願で対応したこともある。

知財部門の概要

知財担当部門は、専任の正社員1名のほか、私とパートタイマー1名が総務・法務・広報との兼務で担当しており、実質1.3名程度である。この人員でグループ全社の知財、出願から調査、維持管理、知的財産に関する社内教育、啓蒙、技術標準や規格類の管理など知財関係全般を行っている。

資格としては、私は知財検定1級（特許）、もう1人は知財検定2級を保有している。正社員は2名ともTOEIC900点台である。その他にも、ビジネス著作権上級法務、ビジネス実務法務2級、貿易実務検定B級、工業英検2級などを保有している。知財だけに留まらず、関連業務、隣接する業務への対応力を高めるべきと考えている。

当社では、IT系の設備の装備を充実させている。まず、「商用特許情報データベース」の利用により、自社で効率的な特許調査を行っている。また、「インターネット出願端末」により、自社で特許庁への手続きを行っており、審査請求や意匠・商標出願などを内製し、コスト削減につなげている。さらに、設計開発部門と同じソフトが使えるように「3次元CAD端末」を知財部門にも導入し、出願用の設計データの加工や特許事務所へのデータ送付等を行っている。そして、知財担当者の各PCに「2次元CADソフト」を導入し、自社出願用や中間対応時の図面作成・修正を自社で対応している。

その他には、日本知的財産協会の会員としての各種研修や会合への参加や、発明協会会員としての各種会合や発明くふう展への参加も行っている。

知財活動（知財の創出・出願プロセス）

当社の知財活動の特徴として、意匠の多用、デザインレビュー（以下、「DR」と表記）や業務週報の活用、国内外の自社出願などがあげられる。現在、特許の出願数は一時よりは増加傾向にあるが横ばい傾向であり、どちらかというの特許よりも意匠を多く出願している。また、積極的な出願に向けて、DRや業務週報を活用し、知財の抽出に役立てている。さらに、外国の知財情報も自社で調査するため、英語のスキルを重要視している。

自社で生み出された知財を捕捉する活動として、DRによる知財面の検討がある。当社で使用している「設計品質展開表」の中には、出願・調査について確認するチェック項目が設けてあり、開発段階に応じて適宜開催されるDRの場で確認を行う。DRを通れば知財の問題が関係者の目に留まる。このシステムが浸透して、設計・試作段階で知財のチェックが次第に有効に機能するようになった。

また、発明発掘会を実施している。年1回定期的に開催し、知財担当者と技術部門のリーダーが進行役となり、ミーティング形式で、各自が持っている発明案件を発表して、意見交換と出願要否の検討や調査の要否を行っている。開発・設計の技術者には毎年1人1件以上の発明提案のノルマを課しているが、残念ながら提案件数には偏りがあり、全体としてはこのノルマは達成できていない。

事業活動の面から知財を発見する活動として、開発、営業、製造など各部門から週1回配信される業務週報に目を通すようにしている。また、事業戦略にかかわる社内会議や設計開発部門の全体会議など、各種社内会議に出席し、経営面も含めた情報入手と問題把握とに努めている。

職務発明制度については、2004年、青色発光ダイオードの事件が話題を集めた頃に社内規定を大幅に改正し、発明届出報奨、出願報奨、登録報奨、実施報奨など、報奨金制度を一通り揃えた。また、職務発明等取扱規定、発明届出書、譲渡証書などの様式も整備している。

特に、当社では自社出願に注力している。自社出願の目的は、緊急時の対応や、コスト削減といった「出願に関する対応力の向上」と、出願案の検討や修正力、明細書の理解といった「出願に関するスキル向上・維持」にある。

自社出願のメリットとして、素早い対応、外注費削減、発明者とのコミュニケーション力・技術理解力のアップ、出願のコントロールの容易化、明細書の理解力アップがあげられる。一方、出願までの準備にまとまった時間が必要になることや、明細書の質の問題がデメリットとしてあげられる。これらは、担当者のスキルが制約条件となる。とりわけスキル習得までに時間を要することが大きなデメリットである。

私自身、以前は特許事務所に在籍していたのでよく分かるのだが、特許事務所の人が集中して従事している仕事を知財部員が片手間で同様にできるはずはない。不満に思うところはあるが、メリットの部分重視し、100点でなくても50～60点でもいいからと腹をくくって取り組んでいる。

自社出願のスキルとして、技術の理解、技術文書作成力・国語力・表現力といった論理性、特許法や明細書の知識、図面の計画と作成能力、電子出願に関する知識などが必要である。

また、当社では、自社で全て出願するのではなく、特許事務所による出願と自社出願の併用を行っている。この併用が全体としての出願の質の向上に寄与するという考え方で、迅速かつ柔軟な出願体制を構築している。

その他にも、出願変更を戦略的に行うようにしている。例えば、意匠での権利化も見込まれる発明について、特許で出願することで、特許公開までの1年半は発明を秘密とする期間として活用できる。意匠に出願変更すると、意匠の存続期間は登録後20年であるので、特許よりも長い権利期間を得られるメリットがある。

海外事業に対する知財戦略

当社の海外事業の展開は、これまでのところ、北米では米国の自動運賃收受システム（以下、「AFC」と記載）を軸とした総合的な展開を、シンガポール以外のアジア諸国では主に産業機器と照明機器を中心とした展開を、シンガポールを含むその他地域についてはAFCおよび運行管理システム（TMS）を中心とした商機への対応を進めている。

北米での知財戦略としては、後発企業として、市場にある既存技術は踏襲する必要に迫られるので、他社知財について商用データベースを含む各種特許データベースを使って事前に入念な調査している。そのうえで、コア技術に優位性を求め、権利化を推進している。AFCの場合、現時点では現金收受関係の機構に当社の強みがある。

必要なときは現地代理人へ直接連絡して指示することもある。現地代理人との関係づくりはひとつの課題である。

海外事業への対応が必要な知財部門にとって、英語力は重要なスキルである。英語力があれば、例えば、調査において英語で書かれた明細書を限られた時間内で理解することや、出願書の翻訳チェックなどを通じて、外国出願をよりの確に、かつ低コストでコントロールすることができる。日本語では見つからないものも含めて、知財一般の情報や競合他社に関する情報など、有効な情報を発見・収集することもできる。海外の特許情報についても、ネットから日本語で探しても自社事業に関係する具体的なものはまず見つからない。また、知財担当の見解を代理人や現地子会社に上手く伝えるためにも英語は必要である。いずれについても、英語力が要求される。

まとめ

当社では、まず、事業の独自性を反映した知財戦略を採用している点に特徴があると考えている。

知財部門の体制づくりとしては、中小企業の場合はリソースの不足、偏りは避けられないので、教育や訓練により、小規模であっても全方位をカバーできるようにしている。

社内での立ち位置は、管理部門と技術部門のリエゾンの存在として、経営層の知財に対する理解・期待を獲得するために、情報を提供するなどして存在感をアピールするようにしている。

さらに、自社出願、国際化対応のためには、積極的な情報収集が必須となるため、常に攻めの姿勢で失敗を恐れぬよう、知財活動に取り組んでいる。当社では、実験的・冒険的な取組についても経営層が寛容であるため、果敢に取り組むことができていると思うことはよくある。

コーディネータのコメント

【平松先生】

まず、レシップホールディングスは、知財担当者の人数が1.3人と小人数ではあるが、棚橋さんが特許事務所出身のため、自社出願が可能ではないかと感じた。また、山本さんもスーパーウーマンのような活躍をされていると思った。

いずれの2例にしても、感心するのは、課題を発掘し、それに対する解決策を複数提示し、比較・分析して自分が正しいと思うものを選んだ上で、効果があるかどうかを評価して改善していく。正に、昔から言われるPDCAサイクルや、QC活動を知財分野で実践されていることである。

日本の企業は、頑張る人に負担をかけて、後の人はのほほんとしている慣習がある。その一方で、日本には価値のある活動に人的リソースと財源をかける文化がないな、という一面も感じた。

特に、レシップホールディングスの場合、今後、激しい環境変化が起こる可能性がある。例えば、情報通信の発達により運賃箱は不要になるかもしれない。そういうことも視野に入れつつ、将来動向を常にチェックすることが大事だ。そのためにも、ぜひ標準化情報をチェックいただきたい。

【才川先生】

貴重な発表を有難うございました。

山本さんの話を聞いて、皆さんは、1人だけでもこれだけのことができるのかとビックリしたのではないだろうか。発表にはなかった部分でも、随分と苦労されたのではないかと思った。社内で知財の重要性を理解してもらうには、社員がどの程度の知識なのかを知ることが大事である。しかし、それができていないままトップダウンで研修を行い、結果、うまくいかないというケースが多い。

棚橋さんは、件数はそれほど多くないのかもしれないが、沢山の仕事を少ない人員で、同時進行で行っているように思った。ぜひとも、人員を増やし、体を壊さないようにしていただきたい。

グループディスカッション「企業全体における知財の浸透度に応じた知財活動を考える」

進め方

①ディスカッションに入る前に、司会、ディスカッション結果の発表者を設定。

②グループディスカッションにおいて、グループの属性に沿って以下の内容を議論。

企業の事業活動をより活発化させるために、自社における知財活動において、どのような問題点・課題があるかを話し合い、現状を打破し問題点・課題を解決するために有効だと思われる取組・アイデアを整理。

Aグループ：経営層の知財への意識が高く、社内でかなり浸透している

B, Cグループ：経営層の知財への意識は高くはないが、社内で浸透しつつある

Dグループ：経営層の知財への意識が低く、社内での知財が浸透していない

【Aグループ】

塾生によるまとめ

- ◎ このグループは、全般的に経営層の知財への意識の高い企業であった。しかし、トップダウンで指示があるのに、社員が知財になじみがないため問題が起こってからの対応になってしまう、経営者が優秀で知財戦略が成功し競合メーカーがなくなっているが、社員の知財への意識が低くなってしまい経営者が危機感を持っているなど、経営層の知財への意識が高い企業ならではの課題が複数あげられた。
- ◎ また、知財教育ができていないという企業も多く、深い教育になっておらず、階層別教育が必要だと思うという意見も見られた。中には、社員全員に知財管理技能検定を受検させており、全体的に社員は知財への意識が高いものの、知識がついてこない、検定し資格を取得するとそこで終わってしまっている印象もあるという意見があり、知財への意識が高い企業なりの悩みがあることも分かった。
- ◎ そして、経営者の意識は高いが、意識の高さと理解度は別だという意見も見られた。具体的に言うと、経営者は特許が大事だと思っているものの、特許については権利範囲があまりよくわかっていない、不使用取消審判についての説明をする必要があるなど、制度についてあまり理解できていないとのことだった。ただ、その企業では、経営者向けと社員向けの階級別研修を行うことで、社員が守秘義務を漏らしてしまうことはなくなったようだ。
- ◎ ちなみに、山本さんの発表について、契約については代表権のある人が判断するようにトップに委ねるべきではないか、メンテナンスの会社としてノウハウをたくさん持っていると思われるので、ノウハウを特許として権利化していくと良いのではないか、というアドバイスがあった。
- ◎ 全体的には、社員全体の知財に対する意識や知識を高められるよう、社内研修をしっかりと行うことが大事ではないかという意見にまとまった。

【Bグループ】

塾生によるまとめ

- ◎ このグループでは、トップの知財に対する認識や意識は、少しのレベル差はあるものの、全体的に高く、また、以前に侵害を経験するなど知財で痛い目に遭ったことのある企業が多かった。
- ◎ トップの知財に対する認識や意識が一定ある中、部門による理解度や知財についての考え方や意識にズレがあることや、強い特許の取り方などの戦略的な権利化や、権利化のスピードアップなど、具体的な課題が色々あげられた。
- ◎ 課題の解決案として、費用の問題はあるが国内優先権を活用して出願後1年以内に追加データを入れていく、部門間の認識の差を見込んで部門別に教育を行うなどのアイデアがあげられた。
- ◎ また、どこでも知財について意識を持ってもらうよう、デザインレビュー制度を導入し、知財をチェック項目にするというアイデアにおいては、「他社の権利を侵害していないかどうか」と、費用対効果を見据えて「権利化をしないものとして、切り捨てても良いかどうか」の2点に絞り、出願の可否を見極めるのも一策ではないかという、より具体的なアイデアも見られた。

【Cグループ】

塾生によるまとめ

- ◎ Cグループでは、まず、トップから技術者が1年間に1件出願せよという指示があり、出願件数が増えていくものの、発明を積極的に行う技術者が固定化しており、なおかつ「やらされている感」があり、費用対効果をトップは考えていないのではないかと、ある企業の知財活動の課題から議論が進んでいった。
- ◎ その解決策として、最初の1～2年は件数を出すことに意味があり、それ以降については費用対効果を検討していくという、中長期的なビジョンで取り組むと良いだろうというアドバイスがあった。また、「出願」という目標ができることによって、「そのためには、どのような行動をとればよいのか」、目標から逆算しながら、取り組んでいくという“プロセス”を重視することで、知財への意識が定着するのではないかという話があった。
- ◎ 出願件数を増やすことを主眼に置くことで、これは侵害になるかどうかなど、開発部門は結論ばかりを求めてきて、知財担当者が何度も対応しなければならないなどの問題もあり、開発側の知財への意識付けが課題として残るといった意見も見られた。
- ◎ 今後、知財部門がそういった課題を解決していくためには、開発部門の会議へ積極的に参加したり、権利出願を行う開発担当者にマンツーマンで対応したりするなど、知的財産を楽しく思ってもらえるよう、開発担当者とコミュニケーションをとりつつ一緒に取り組んでいくことで、開発部門にも知財の意識が定着していくのではないかという意見が見られた。
- ◎ いろんな意見が出たので、私自身は、他の塾生や卒塾生に負けないう、知財担当者として頑張っていきたいと思った。

【Dグループ】

塾生によるまとめ

- ◎ Dグループの人の中では、知財に対する浸透度や関心度がまちまちな状況であった。
- ◎ まず、経営者が知財に対する理解が低いことで悩んでいる企業があった。この企業に対し、卒塾生の方から、知財活動を展開するにあたり、経営層から中途半端な意見やムチャな要求を出されて活動の邪魔になるよりは、何も言ってもらわない方が逆に仕事はしやすいのではないかという指摘があった。
- ◎ また、他社の権利を侵害しないためのリスクマネジメントを課題としている企業に対しては、開発会議に知財担当者が出席して知財に対する意見をしたり、知財総合支援窓口に相談して知財に関する基礎知識の教育を依頼したりするという実践例が、アドバイスとしてあげられた。
- ◎ さらに、社員のボトムアップという点では、身近な事例を使って社員に訴えていけば効果があるのではないかと、階層に応じた適切な事例を選ぶべきではないかと、との意見があった。一方、トップに対する啓発については、外部の専門機関を活用して知財教育を行うのが良いのではないかと指摘が、塾生や卒塾生からあった。

【講師、コーディネータからのコメント】

<才川先生>

- ◎ 活発な意見交換をしていただき、有難うございました。
- ◎ 私が参加したDグループでは、皆さんの抱えている課題が色々出てきて、ボトムアップ教育や、知財意識をどう浸透させるかなど、具体的な取組例も出てきた。非常に良いディスカッションができたと思う。

<平松先生>

- ◎ 社内の知財活動の活性化には、アメとムチが必要だ。山本さんの発表の中にあつた人事部主催の知財研修は、大学でいうと必須科目であり、これは、ムチとして効果があるだろう。
- ◎ 一方、アメとは何か。大工大の表彰制度では、授業以外で頑張つて表彰されると学部長表彰として後援会から5千円が付与される。社会人であれば、10倍の5万円ぐらいあるとモチベーションがあがるだろう。知財関連で表彰制度を設けると、効果があるものと思われる。

<山本氏>

- ◎ 久しぶりに知財塾に参加し、皆さんが知財担当者として、いかに自社の知財活動を良くするかについて苦勞されているのが伝わり、新しいヒントをいただけたので感謝している。有難うございました。
- ◎ 私が参加したDグループでは、ノウハウ管理についてもお話があつた。当社でも、知財が浸透し社員の意識レベルが上がつてから、ノウハウ管理についても進めていきたいと思つた。

<棚橋氏>

- ◎ ディスカッションに参加することで、当社の知財活動には不十分な点があることを改めて感じた。
- ◎ 知財教育の問題は当社でも大きな課題で、毎年、悩ましく思っている。階層別教育をしても、なかなか実情にあつたものにできず、形骸化する恐れがある。これでは、知財部門が工夫しているつもりでも効果をあげられず、いつの間にかレベル低下させてしまうことにもなりかねないと、発表やディスカッションを聞きながら思つていた。
- ◎ 今日は、参考になるご意見を聞かせていただき、また、課題が沢山ある中で、違う視点から参考になる意見をいただけたので、嬉しく思っている。以上