

## 知財人財育成プラン検討ワーキンググループ（第2回） における主な意見

### ○委員からのヒアリング（企業セクター）概要

佐々木委員（トヨタ自動車）、澤井委員（NTTアドバンステクノロジー）及び八島委員（三菱化学）から、知財人財育成の現状や課題について聴取。

#### （1）佐々木委員

- ・ 知財人財は、①知的資産（知財寄り）、②技術マネジメント（技術寄り）及び③ビジネス関連（経営寄り）の3分野に分けて育成。
- ・ 最近の取組は、①自己改革し続ける人財育成への仕掛け、及び②「知財は情報戦」という概念の定着化。後者の目的で知財権ベースの情報から経営層に提言を行う部隊を設置したが、定着には時間が必要。

#### （2）澤井委員

- ・ 人財育成には、企業の実態に即して、人財育成はコストが必要という観点からの議論も必要。
- ・ 企業における人財育成は業種・業態で様々であり、一括りで議論することは困難。
- ・ 将来的な伸びが期待できる人財を採用し、人事ローテーションを組み合わせることで育成しているのが実情。
- ・ 人財を育成するには多面的に考える力を身に付けさせる必要があり、教え手は単独ではなく、チームで教えることが重要。
- ・ 人財育成のために、互いに競争させることにより既存の教育機関をうまく使う工夫や、企業側の金銭的負担を補填するような支援策を検討すべき。

#### （3）八島委員

- ・ 知財戦略活動の目的は知財活動による事業の強化（収益の最大化）。このため、活用を意識した知財（群）の創出に努めるとともに、経営者向けにはリスク情報を発信。
- ・ 社内で望まれる知財人財像は、①知財の「プロ」であり、②専門的な視点及び事業全体を俯瞰できる能力の双方を持った人財。
- ・ 人財交流としては、事業部門とのインターンシップを行っているほか、経営陣への情報発信を行っている。
- ・ 知財部員に必要な能力は、①実務、②企画・戦略及び③組織運営の3点であり、人事考課の際には、役職が高くなるのに従い組織運営能力を重視。

## ○自由討論における主な意見

### (1) 「知財人財育成プラン」の検討の方向性（10年後の将来像）

- ・知財人財の流動性は10年前より明らかに向上。オペレーション人財は増えたものの、マネジメント人財はまだ少ない。

### (2) 教育機関について

- ・知財系大学院に、学生の関心が薄くなっているというようだ。
- ・企業＝教育機関間の人財の流動性に関して、教育者が産業界に向かい、産業界が教える側に回ってもよい。ソーシャル ネットワークの時代なので人財はもっと流動してよい。

### (3) 検定制度について

- ・知的財産管理技能検定は国家資格であり、国の政策に合わせて変えていくべき。中小企業にフォーカスした科目の創設も検討の価値あり。

### (4) 「知財人財育成プラン」の取りまとめに向けて

- ・将来的に「知財戦略」の内容自体が変容する可能性にも留意して検討を進めるべき。また、業種別というよりも業態別のビジネスモデルの議論が必要。

(以上)