

イノベーションに寄与する 特許情報検索業務者の育成 “スーパーサーチャー”を創る

独立行政法人工業所有権情報・研修館
人材育成部長

渋谷 善弘

PROFILE

平成3年特許庁入庁、平成7年審査官、平成18年審判官、その他国土庁、欧州特許庁、秘書課長補佐等を経て、平成21年4月より現職。

✉ shibuya-yoshihiro@inpit.jpo.go.jp 

1 はじめに

筆者は（独）工業所有権情報・研修館（以下「INPIT」という）において企業や大学等を対象とした知的財産人材の育成を担当している。したがって、今回は本誌の趣旨を踏まえ、企業等で活躍する特許情報検索業務者（以下「サーチャー」という）の育成に焦点をあて、イノベーションの促進という観点から、サーチャー育成の意義について私見を述べ、そしてサーチャー育成に係る当館の取り組みの現状について紹介することを本稿の目的としたい。

2 イノベーションに寄与するサーチャー育成の意義

資源を有しない我が国が、持続的な経済成長を遂げるためには、イノベーションの促進が不可欠である。同様の趣旨の文章を複数の政府の報告書においてもみることができるが、ここでいうイノベーションが、単に革新的技術を生み出すことに止まらず、その技術を活用して事業化・産業化され、結果として経済的付加価値を創出するまでも含むものであることは、それが「持続的な経済成長」と因果関係を有することから明らかである。

では経済的付加価値につながるような新技術の創出は、どのような研究開発戦略を構築すればその確率を上げることができるのであろうか。また新技術を活用した事業化・産業化に係る事業戦略は、どのようにして決定されるのであろうか。そして、その事業戦略を実現する

ためには、研究開発の出口でどのような知財ポートフォリオを形成するか等の知財戦略をどのように構築すればよいのであろうか。

一般に、新事業に進出するか否か等の戦略レベルの判断は、例えば、競合他社の状況、市場の動向、自社技術の強み、あるいは、新規参入者や代替品の脅威に関する情報など様々な情報を加味して行われる。これらの情報の一部は、マーケティング部門等の努力により収集・分析されるが、技術に関する情報の相当な部分は、実は特許情報から読み取ることができる。例えば、競合他社の特許マップを作成することにより、競合他社の技術的な強みや弱みに関する情報、あるいは、内外国企業のそれらを重ねることにより技術開発の動向を分析することができる。また、例えば、蛍光灯や白熱灯に対する発光ダイオードやEL素子のように、コモディティー化している既存の商品を脅かす、将来の代替品となり得る技術情報も比較的容易に得ることができる。

したがって、企業や研究機関における戦略レベルの判断には、特許情報の活用は極めて有効であり、これを利用しないことによるデメリットは計り知れないといっても過言ではないであろう。また大学研究者への研究の方向性検討の参考情報としても同様である。

ここで、特許情報の収集や分析は、特殊なサーチツールを活用するため、専門的な知識とスキルが必要であり、また技術的な専門性や関連法令の知識も必要である。現在もサーチャーは既に特許情報を解析・分析する一定の能力を有しているとは考えられるが、我が国のイノベーションの促進のためには、特許情報の的確な収集

から戦略レベルの判断に資する高度な情報への加工の業務を担えるようになることが必要であり、このような業務が担えるサーチャー（ここでは仮に「スーパーサーチャー」と呼ぶ）の育成が重要である。

3 スーパーサーチャー育成の仕組みづくり

スーパーサーチャーを育成するためには、人材育成の仕組みづくりが必要である。本章では、その一案の全体イメージについて述べる。

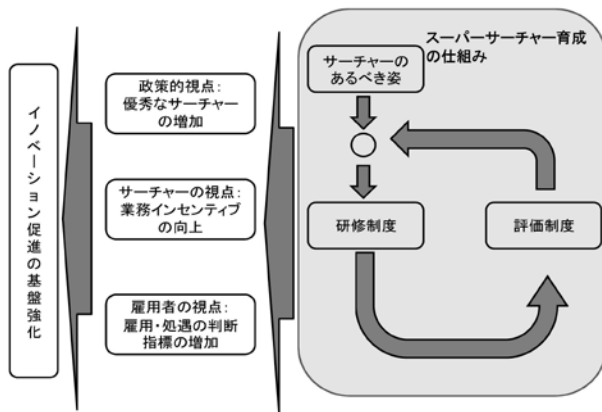


図1 スーパーサーチャー育成の意義

3.1 スーパーサーチャーのあるべき姿を示す

まずは、スーパーサーチャーのあるべき姿を明確にして共有する必要がある。

現状のサーチャーの具体的業務をみると、例えば一般技術調査、特許出願の際の先行技術調査、無効理由調査、競合分析調査等、様々なものがあり、これらは企業毎でも、またポスト毎でも異なるであろう。

ここで、イノベーション促進のためには、サーチャーに期待される業務として、3つの情報を扱う業務が求められていると考えられる。1つは、調査結果についての文献番号等の「事実」情報、2つめは調査結果を加工した特許マップのような「分析」情報、3つめは分析情報に基づく研究開発の方向性のような「提案」情報である。しかしながら現状のサーチャーの業務をみると、上

記3つの情報のうち、1つめの「事実」情報の収集と提供が比較的大きな部分を占めているように思われる。

したがって、現状のサーチャーに対し、単に迅速かつ確かなサーチを行うだけでなく、サーチ結果に基づき分析をし、そして戦略レベルの提案までを担えるスーパーサーチャーの具体的な能力やスキルを明確に示すことはきわめて重要である。

スーパーサーチャーのあるべき姿は、多くの現場のサーチャーが納得感を持ち、皆が目指したいと思うものでなければならない。このため、スーパーサーチャーのあるべき姿を決定する際には、多くの現場サーチャー、企業の知財幹部、政策担当者等の意見を踏まえて作られるべきである。

具体的な指標について例示すると、サーチシステムや関係法令等に関する知識、また、戦略レベルの提案まで行うことから、事業戦略や研究開発戦略等、経営に関する知識やコンサルティング能力も重要な観点になるであろう。

また、知識のほか、例えば論理的にサーチ戦略を立て、漏れなく、的確に正しくサーチを実行するという、プロセスも重要である。読者の中には「もうすでに企画部門への提案なんてバリバリやっているよ」とか、「あの人は、まさにスーパーサーチャーだ」という方がいるかもしれない。このようなサーチャーの行動能力を調べてみることも重要である。このように、単に知識の確認のみならず、業務プロセスを重視したものであることが望ましい。

3.2 評価制度によりギャップを確認する

次に、現在のサーチャーをスーパーサーチャーに近づけるためには、まずそのギャップを確認する評価制度が必要である。

評価制度については、スーパーサーチャーのあるべき姿を基準とし現状のサーチャーの実力を客観的に評価できるものを構築する。客観的な評価の手法については、例えば、TOEICのような点数評価、1級、2級のような検定試験、またスーパーサーチャー資格制度など、



様々な手法が考えられる。

3.3 研修制度によりギャップを埋める

サーチャーは、評価結果を得ることにより、自らの実力が確認でき、また、自分に不足する能力・スキルの気づきに繋げることができる。そしてこの気づきは、自己研鑽のモチベーションにつながる。企業等は、自己研鑽しようとする者をサポートする各種研修メニューを提示すれば、より主体的な研修の受講につなげることができる。

この評価、育成の循環の仕組みを繰り返すことにより、結果としてイノベーションに寄与するスーパーサーチャーを数多く育成することができる。

3.4 副次的な効果

スーパーサーチャー育成の仕組みを作ることにより、政策的メリットのほか、副次的な効果が期待できる。第一に、サーチャーの視点に立てば、これまで縁の下の力持ちとして産業政策を支えてきた多くのサーチャーに光が当たる。そしてサーチャーの能力の向上により、サーチャーの活躍の範囲が広がり、その結果としてサーチャー自身のステータスの向上につながることを期待できる。

第二に、雇用者の視点に立てば、雇用・処遇に関する判断の指標が増えることになり、結果としてサーチャーの人材市場の活性化、あるいはサーチャーの能力に応じた処遇の適正化にもつながることが期待できる。

ずか2時間で募集を締め切らざるを得ないほど高い人気をいただいている。この人気ぶりは昨年度も同様であり、この状況は多くのサーチャーの皆さんが客観的な評価を求めている証しではないかと考えている。

サーチャーの実務能力を客観評価することは、とても難しいことなので、この大会を通して、客観評価の手法や課題を勉強している。実は今回、不測の事態で東京会場のみ競技大会が2時間中断するというアクシデントに見舞われた。参加した皆さんのご理解ご協力のお陰で何とか無事終了することはできたが、サーチプロセスを確認するためのサーチ実技を伴う大会運営の難しさを再認識させられた。

まだまだ道半ばではあるが、このような地道な経験の積み重ねが、将来の客観的なサーチャーの評価制度の構築につながればと考えている。



図2 特許検索競技大会 2009の様子(大阪)

4 サーチャー育成に係る INPIT の取り組み

4.1 特許検索競技大会について

INPITでは、スーパーサーチャーのあるべき姿を検討していくひとつの試みとして、業務プロセスを意識した試験として「特許検索競技大会」を関西特許情報センター振興会との共催により開催している。今年度は共催となって2回目となる「特許検索競技大会 2009」を8月29日(土)に開催した。会場の端末数の関係上、大阪、東京あわせて90名の募集であるが、開始からわ

4.2 特許検索のための研修について

またINPITでは、効率的な技術開発、重複研究の排除や出願人による審査請求時の判断に資するため、特許庁審査官の審査手法をベースにした実践的な検索実務に関する研修を実施している。

企業の知財部員等を主な対象として技術分野別に現役特許庁審査官を講師に迎え、高度な先行技術調査ノウハウを提供する上級の検索エキスパート研修を年4回、大学の研究者等を主な対象としたIPDLを利用した中級の検索エキスパート研修を年間2回実施している。上

級研修の開催場所については、審査官と同じ端末を使用するため、東京のINPIT内のみでの開催となっている。

中級の検索エキスパート研修は、特許情報を活用して研究のテーマ・方向性を決定するための検索や、特許出願・審査請求の要否の判断をするための検索を的確に行うことができる人材の育成を目的としている。

まず初めに、特許文献検索を行うにあたっての基礎となる特許法及び審査基準について講義し、検索に不可欠な国際特許分類（IPC）、FI及びFタームの基本的事項を解説する。次に、技術動向の把握や特許性の判断に必要な特許文献検索を行う手法について、特許庁審査官のノウハウを織り交ぜつつ解説する。最後に、与えられた課題に対して研修生自らがIPDLを利用して特許性の判断に必要な特許文献の検索を行い、講義及び演習を通じて習得した知識及び技能を、随時研修指導者への質問ができる環境下で実践させている。中級研修の開催場所については、東京のほか名古屋でも研修を開催している。

このほか、大阪工業大学と共催で「特許調査実践研修」を年1回大阪で開催している。この研修は、特許事務所等のリーガルアシスタントを主な対象としたもので、審査基準の講義を行い、中級の検索エキスパート研

修レベルの実践的なサーチを行い、最後にサーチ結果に基づいて進歩性等の議論を行っている。

これらは、スーパーサーチャーとして、特許情報関連業務をリードする上でも、重要なスキルアップに寄与するものと考えている。

5 おわりに

「知的財産推進計画2009」からも明らかのように、政府はプロパテントからプロイノベーションへと舵を切った。この時代の要請の変化に即して、サーチャーに求められる能力や業務を拡充していくことは、我が国のイノベーションの促進には不可欠である。そしてこの変化への対応は、決して容易なことではないが、その努力は、同時にサーチャー自身の活躍の場を広げ、更にはサーチャーのステータスの向上にもつながるものではないだろうか。

当館としては、今後もイノベーションに寄与する知的財産人材の育成事業を企画・推進して参りますので、これまで同様、ご支援・ご協力の程よろしく申し上げます。

検索エキスパート研修[上級] (企業等の知財部員対象)



【対象】 企業の知財部員や特許調査会社の従業員等

【特徴】 技術分野別に研修コースを用意(機械、化学、情報通信)
現役審査官を指導者に迎え、高度な先行技術調査ノウハウを提供

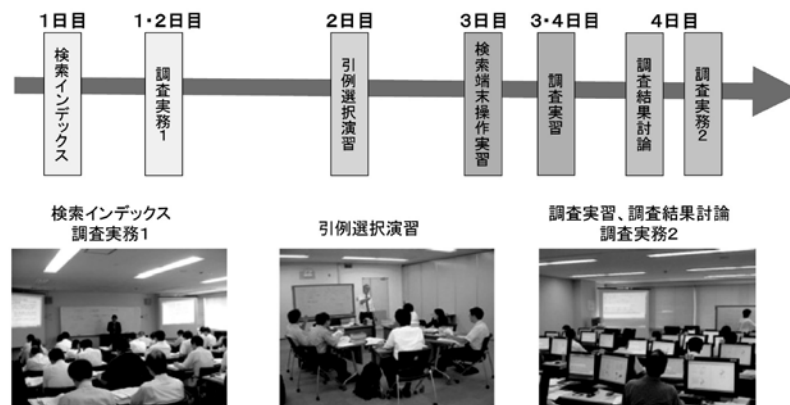


図3 検索エキスパート研修 [上級] の概要