

企業における 情報検索業務者の育成

研究者をナビゲートできるサーチャーを目指して

旭化成株式会社 知的財産部技術情報グループ長 中村 栄

PROFILE

1985年旭化成株式会社入社、研究所勤務の後、89年より知的財産部へ（当時特許部）、繊維関連知財担当等を経験の後、98年より同部技術情報グループに転籍、現在に至る。
現在同グループ グループ長

✉ nakamura.sw@om.asahi-kasei.co.jp

TEL 03-3296-3058

1 はじめに

筆者は企業の技術情報調査を取り扱うセクションの責任者として、情報検索業務者いわゆる「サーチャー」の業務を通して企業の研究者に対して技術情報調査サービスを提供している。

昨年度本誌において「イノベーションに寄与する特許情報検索業務者の育成」と題して、独立行政法人工業所有権情報・研修館 人材育成部 渋谷善弘部長により、イノベーションに寄与するサーチャー育成についてのご提案がされた事を受け、まさにこういったサーチャーを育成すべき企業の情報セクションとして、その意義と育成への取り組みについて弊社の取り組みを中心に紹介をしたいと思う。

2 弊社におけるサーチャーのミッション

筆者が弊社の情報調査セクションに籍を置いたのは1998年10月、全社の情報調査機能を強化することを目的として知的財産部の中に全社一元的な情報調査機能（当時技術情報センター）が設置された時代に遡る。

当時の筆者から見たサーチャー職の印象は現場の調査依頼者（研究者）の指示を受けて必要な情報をオンラインデータベースを用いて検索し提供する、その指示が適

切であったか否かはさておき、依頼者の指示に忠実に調査結果を提供することが彼らの業務であり、そこには指導や提案といった色は薄く極めて受動的な印象が濃かったように思う。

また、彼らは検索した結果を研究者に提供するまでを彼らの業務としており、その後これら提供された技術情報がどのように研究活動に活用されたかという事は知る由もなかった。

技術情報調査というものは「情報検索」をするところまでを言うのではない。技術情報調査結果が研究者の「研究開発」に有効に活用されるまでをいうものであることは言うまでもない。

その当たり前の視点に立ち返り、我々は、当時設立された組織の最終的なミッションを「技術情報調査を通して研究者の技術情報調査に関するモラルやスキルを引き上げること」とし、具体的には当グループのミッションを以下3つに定め、これらミッションを確実に実行していくことをサーチャーに課すこととなったわけである。

- ① 目的に合致した高品質な情報検索サービスの提供
- ② 技術情報調査に関して研究者に有効な教育の実施
- ③ 調査結果の有効活用サポート

これらをモデル的に図1に示す。

①の高品質な情報検索を実施するためには、その調査の背景や技術内容等必要な情報を依頼者である研究者が提供する必要がある。研究者は高品質な情報検索に必要

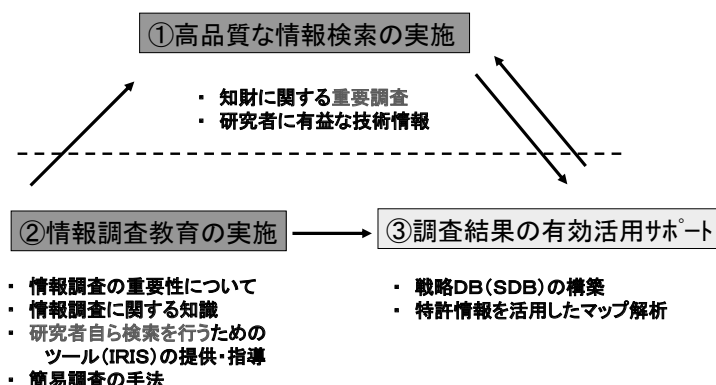


図1 技術情報グループのミッション

な情報が如何なるものなのか知らない（上手く依頼ができない）。そのためには彼らに対する情報調査教育が必要である（②）。適切な情報検索が行われた後、そこから得られた情報を研究者は自らの研究開発に有効に活用すべきである（③）。その活用手法に関しても具体的な理解に乏しい研究者が多い。それにはまた教育が必要である。有効な情報活用が行われることによって、更に必要な情報調査が必要となり・・・と、情報調査教育をキーとしてこれらのサイクルが上手く回り、研究者にとって有益な技術情報が生み出されていくことになる。

これら3つのミッションが有機一体的に実行されることによって初めて技術情報調査が依頼者の研究活動に対して一定の成果を上げることになるわけである。

なお、上記②③ミッションに関する具体的な取り組みに関しては過去本誌への投稿の中で数回に亘って紹介をさせて頂いているので個々ミッション詳細の説明は今回は割愛させて頂く。この後は①を中心に話を進めていきたい。

3 三位一体での調査実施

実際、我々のところに調査依頼に来る研究者には、自分達に必要、最適な情報がどのようなものなのか、実は判っていないことが多いのではと思う事が多い。もちろん、「〇〇に関して調べて欲しい」という一応の依頼内容を携えてくるのではあるが、依頼の背景等を聞いてみると実は最適な情報の内容が彼らの中でも定まってお

らず、打ち合わせを通して実はこうだった、ということが多い。情報調査の中で多くを占める知財に関する調査（特許性確認調査や侵害調査）は知財に関する専門性が必要とされるため、研究者に対してはその点を教育、指導しながら最適な調査結果が得られるように進めていく事が要求される。弊社においては社内における調査の実施に関してその目的で「住み分け」を徹底している。網羅性が要求され、かつ知財の専門性を必要とされる調査に関しては、研究者が自分で検索をするのではなく、専門のサーチャーに調査の依頼をすること、また、その際に知財リエゾン（知財判断をする知財担当者）が必ず介入をし、依頼者である研究者と知財リエゾン、そしてサーチャーとの三位一体で調査依頼に関するインタビューを行い、必要なゴールイメージを共有化した上で調査を進めていくようにする。

一方、全ての調査をサーチャー任せにすると、研究者がこの三者のレベルから「落ちこぼれて」しまい、三位一体の調査遂行がうまく進んでいかない。したがって初期の軽微な調査はできる限り研究者自ら手を動かして実施をしてもらい、その手法に関する教育を我々サーチャーが実施する。この調査の住み分けを徹底して行うことにより、重要な調査のステージにおいて研究者が必要な情報の提供や調査時のやり取りをスムーズに行うことが可能となる。研究者に情報調査教育を行わなければならない意義はここにある。

目的に応じて実施すべき調査

目的	調査の種類	検索実施者	主な調査ツール
テーマ探索	遡及調査	研究者 技術情報センター	IRIS(社内DB) IPDL(特許庁電子図書館)や各国特許庁DB
日本出願・審査請求時	遡及調査 <特許性調査>		
外国出願	遡及調査 <特許性調査>	技術情報センター ※知財リエゾンに要相談	各種商用データベース (PATOLIS、WPI、CA等)
新製品の製造・販売	遡及調査 <権利調査> 現況調査、包袋調査 対応調査		
他社対策	遡及調査 <特許性調査> 現況調査、包袋調査 対応調査		
ライセンス許諾	遡及調査 <特許性調査> 現況調査、包袋調査		

※遡及調査実施後に継続調査を行うことが好ましい (特許教育(初級)資料より)

図2 目的別調査の住み分け

4 サーチャーの役割

高品質な調査を遂行するためには、サーチャーは研究者の依頼を聞き、その本質を読み取り、調査における最適なゴールに到達するための「ナビゲーター」的役割を担う必要がある。

弊社では、長い間新人サーチャーの育成は、知財知識やデータベースに関する知識を外部セミナーにて、それ以外の実務部分に関しては大半 OJT による教育で行ってきた。

しかし、前述したナビゲーター役を担うサーチャーを育成していくためには、これらサーチャーに求められる能力を見つめなおし、必要な育成計画を体系的に遂行していくことが重要との認識に立ち、2008年度から年に1回、社内でサーチャー研修を行う運びとなった。その取り組み内容と狙いについて以下具体的に紹介する。

5 サーチャー研修内容

弊社のサーチャーは冒頭に説明したとおり、1998年に当グループが発足した後順次人材を補強したため全体として若手担当者が多い。いわゆる理想のサーチャー

像、というもののイメージがサーチャー本人達の間において未だ明確になっていないとの認識より、まずは、この理想のサーチャー像というのを改めて明確にし、そこに必要な能力というものを体系的にまとめ、必要な研修カリキュラムを構築するところから始めた。

2008年、2009年、そして本年度に実施した研修内容の概要は次のとおりである。

① 2008年度

弊社のサーチャーに対しては、その役割に応じた専門スキル、一般実務能力を段階的にまとめた「役割等級基準書」というものを作成、提示しており、これらの役割達成度が処遇に連動するシステムをとっている。各サーチャーはその役割を担えるように各人のスキルを磨く事になるわけである。初回の2008年度の研修では、まずはこの役割等級基準の内容を理解、メンバー間で共有化してもらう事を目的として、『調査の総合的なコンサルティング(ナビゲーター)ができるサーチャーに成長するには?』を課題として、これら役割等級の内容を議論してもらい、自らの理想とするサーチャー像を創出した上で、そのためには具体的にどのような能力が必要であり、何を実施していくべきか、達成プロセスを明確にしてもらうこととした。多分にマインドアップ的な研修であったが、ナビゲーターとしての役割を担えるサーチャー像がある1つのイメージとしてメンバー間で共有

化されたことは有意義であったと思う。

② 2009年度

(1) 模擬インタビュー研修

調査を遂行するにあたってナビゲーター役を担えるサーチャーに求められる基本的能力の中で、依頼内容を聞き、そこから必要な情報検索を行うための手法を組み立てるプロセスは【図3】の様な形でまとめられると考える。必要な能力の中でも知財制度やデータベースに関する知識については外部の講習会などを利用して各自日々レベルアップに努めているが、ヒアリング能力やヒヤリングから得られた情報を基にして検索テーマに結びつける論理構築能力は個々の経験やOJTに頼ってきたところがある。

そこで2009年度の研修では、これらのOJTでの習得に頼ってきた3つの事項(①調査目的対象の明確化、②調査対象技術の理解、③検索テーマの設定)をメンバー間で改めて明確化、共有化を図ってもらうことを目的として、特許性確認調査と他社権利調査の調査依頼を想定して依頼者との模擬インタビュー研修を実施した。

依頼者役(当グループの上席者が担当)、知財リエゾン役(リエゾン担当者に協力依頼)、サーチャー役(研修実施サーチャー)の3名でチームを構成した。各々が、依頼者、知財リエゾン、サーチャーの役割で、過去の具体的な調査事例に元づいて、特許性確認調査、権利調査について実際の調査依頼と同じ状況で模擬インタ

ビューを行い、検索テーマの設定(調査内容の決定)までを行った。

(2) ヒヤリングチェックシートの作成

インタビュー後に調査インタビューでのヒアリング項目に関するチェックシートを作成し、自己判定を実施した。チェックシートは特許性確認調査と権利調査の2種類を作成(図3参照)。打合せでヒアリングすべき項目、例えば特許性確認調査であれば、発明のポイントの確認をはじめとした調査テーマ設定のために必要な情報の確認項目を挙げている。また、それぞれの項目の情報提供責任者は誰か、といった三者の役割分担等もシートに記載した。

図4 調査相談チェックシートの一例

実施事項	調査目的対象の明確化	調査対象技術の理解	検索テーマの設定	検索手法の決定、確実な遂行
内容	調査の目的と対象を明確にする。何(情報)を何のために(目的)…。茫洋とした依頼者の説明を整理し必要な情報を聞き出す。	調査対象技術を正しく理解する。技術的に理解できないところを聞き出す。	依頼者からヒアリングした内容を基に、調査対象を概念分析し、調査目的を勘案しながら(特許性調査なのか権利調査なのか)検索テーマを設定する。	DBの選択 検索手法の工夫
必要な能力	ヒヤリング力	ヒヤリング力 技術理解力	知財面の知識 論理構築能力	DB知識 検索テクニック

・2009年度:模擬インタビュー研修

図3 サーチャーに求められる能力

(3) チェックシートの評価・完成

作成したチェックシートの内容をチーム毎に発表してもらい、そのチェック項目の是非について全員で議論、適宜修正を行い、シートのチェック項目に関しての全員での共有化を図った。

研修で作成したチェックシートはサーチャーが現在業務に活用していることはもちろん、新人サーチャーの教育や経験年数の浅い知財リエゾンの教育に活用して、調査依頼の打合せ時に必要な情報が何であるかを理解、事前準備をして調査実施時のインタビューの質の向上に寄与していることはもちろんである。

2009年度の研修では、チェックシートという具体



的な成果物が得られた事と、上司のアドバイスの元、従前実施していた調査依頼のインタビューで、サーチャー自身が理解できていなかった点が各自明確になったこと、他のサーチャーのインタビューの実施方法を見て第三者の立場から何が不足しているのかの気づきが得られた事、非常に収穫は大きかった。

③ 2010年度

前掲した昨年度の本誌渋谷氏論説の中でご紹介のあった「特許検索競技大会」が今年度も8月28日に工業所有権情報・研修館と関西特許情報振興センターとの共催にて東京、大阪両地区で開催された。

本競技大会は分野別に出題された課題に関する先行技術調査を実際に検索データベースを用いて検索テーマの設定、検査式の作成、実行、検索結果の精査（スクリーニング）、提案までを限られた時間でまとめ上げる、いわゆるサーチ実技を競う大会である。

本大会で求められているサーチ実技と実際の企業におけるサーチャーに求められている能力との関係については各企業におけるサーチャーのミッションにもよるので一概には言えないが、当方が本競技大会に意義を感じている点を以下述べたい。

本競技大会で求められているサーチャーの能力としては、まずは前述したサーチャーに求められている「課題に応じた適切な検索テーマの設定と検索の確実な遂行」である事は言うまでもない。しかしそれに加えて実際の調査業務においてサーチャーに求められている大きな能力はその調査全体をゴールに導く判断能力、「調査遂行能力」である。

調査はそのテーマごとに検索で得られる結果が異なり当初予測した結果とは異なる結果となることも多い。その都度検索戦略を当初決めたものから軌道修正し、依頼者にその都度理解をしてもらいながら必要な情報を得て、最終的に最適な結果に導く事が調査を適切にゴールに導くには必須となる。この時々々の状況に応じた適切な判断力、戦略構築能力の発揮というものは一朝一夕に得られるものではなく、経験で取得していくサーチャーが多いと思う。

本検索競技大会では一連の調査を「限られた時間内」で一定の結果に「まとめあげさせる」ことによりこれらの能力が鍛えられる事が期待される。弊社では今年度の検索競技大会の開催に先立ち、模擬検索競技大会の研修をサーチャーに対して実施した。1つの課題を与えて限られた時間で集中して模擬検索大会をイメージして結果をまとめさせ、その結果をチーム討議させ互いに評価を行った。

日頃の業務ではこういった一貫した調査の流れは依頼者とのやり取りの中でももう少し長いスパンで進めていく事が多い。従って、今回の研修を通してサーチャーの戸惑いは大きく、大半のサーチャーが「所要時間が短いと感じた」と述べていた。おそらく限られた時間内での要所要所での適切な判断に時間がかかり、最善な結果をまとめ上げる、ということに慣れていなかった事が推定される。

こういった模擬実技研修は今後想定テーマをいくつか作成、定期的実施していく必要があるかと考えている。ある程度訓練的な要素が強い研修ではあるが、継続して実施することにより、前述した調査遂行能力が鍛えられ、日頃の調査業務にも生きてくるのではないかと。実際本年度の検索競技大会にも数名のサーチャーが参加したと聞く。こういった機会をより多く持つことによりサーチャー一人一人が研究者をナビゲートして調査を適切な方向に導いてくれることを望むものであり、我々責任者もそういったサーチャーの取り組みを通して彼らの能力が実際の業務にどう結びついていくのかきちんと見極め、業績評価していく体制を作っていく必要があるのではないと思う。

企業におけるサーチャーの存在意義についてはまだまだ認識が乏しいものと考えている。研究開発を支えるサーチャーの意義を見極め、社内における彼らの地位向上をPRしていくことが彼らの業績評価に繋がり、それがスキルアップのモチベーションアップにも繋がっていく。

これらPRも我々調査セクション責任者の務めである。

6 おわりに

研究開発、知財管理に技術情報調査は必須であり、弊社に置いても「情報調査は知財管理の要諦」という言葉が古くから語り継がれており、研究開発、知財管理における技術情報調査が徹底して実施されている。

これからの時代のサーチャーの育成であるが、企業においてはサーチャーの所属する情報調査セクションの組織、ミッションにともない一層の多様化が求められているように思う。

例えば知的財産部門の中にある情報調査セクションの場合にはサーチャーには特許情報調査の面での高度な専門性が要求されることになるし、研究開発部門の中にある情報調査セクションの場合にはサーチャーにはむしろ情報調査結果の有効活用、分析提案能力に感ずる高度な専門性が要求されることになる。

各企業に置いては、全社の研究開発における情報調査機能の実態を一度見直し、サーチャーの適切な配置を行うとともに、それに応じた育成を行っていくことが必要である。

企業におけるサーチャーが今後の研究開発のナビゲーターとなるべく今後も尽力していきたいと思う。

