

工業所有権情報・研修館 第3期中期計画の概要

特許情報検索に関する研修のあり方について

独立行政法人工業所有権情報・研修館 人材開発統括監

渡辺 仁

PROFILE

1982年に特許庁入庁以来、科学技術庁、外務省などを経て、2010年から現職。

1 はじめに

独立行政法人工業所有権情報・研修館（以下、「情報・研修館」という。）の業務の大枠は独立行政法人工業所有権情報・研修館法によって定められている。そして、定められた業務の大枠の中で、どのような業務を具体的に実施していくかについては、各独立行政法人の運営の基本となる共通事項を定めた独立行政法人通則法における「中期計画」や「年度計画」に従うことになる。通則法第三章「業務運営」の第二節には「中期目標等」なる題名の下で、独立行政法人が達成すべき業務運営に関する目標である中期目標、中期目標を達成するための計画である中期計画、中期計画に基づいた事業年度の業務運営に関する計画である年度計画についての策定手順等が定められており、主務大臣の指示と認可の下で中期目標と中期計画が策定されていくこととなる。情報・研修館の場合には、主務大臣は経済産業大臣である。また、同第二節には三年以上五年以下の期間において中期目標を定めることが規定されており、情報・研修館の場合にはその期間は5年と定められている。したがって、情報・研修館は、5年ごとに経済産業大臣から指示される中期目標に基づいて中期計画を作成し、経済産業大臣の認可を受けることとなる。これまで、情報・研修館は、平成13年4月から平成18年3月までの5年を第1期として、さらに平成18年4月から平成23年3月までの5年を第2期として、それぞれ第1期中期計画及び第2期中期計画の下で業務を実施してきた。

2 第3期中期計画における人材育成業務

平成23年3月に第2期中期計画の期間が満了した。経済産業大臣の定めた第3期中期目標に基づき、平成23年4月から平成28年3月までの5年間にかかる第3期中期計画を作成し、経済産業大臣の認可を受けたことで、情報・研修館は平成23年4月から第3期中期計画の期間に入った。そこで、情報・研修館の中核的業務の一つである「特許庁職員その他の工業所有権に関する業務に従事する者に対する研修を行うこと」について、第3期中期計画の特徴を第2期中期計画との違いを中心に説明していく。

2.1 総論

人材育成業務の総論として、第2期中期計画では「研修内容の充実と知的財産関連人材の育成の促進」を挙げているところであったが、第3期中期計画では「人材育成業務の着実な実施」と記載を変更した。研修内容の充実については当然のこととして各論に記載されており、総論部分において明記しないとしても、かかる記載が削除されたことでその意味合いが軽くなるものでもなく、ましてやその役割が終了したということではない。また、第2期中期計画では「知的財産関連人材の育成の促進」としていた記載を、第3期中期計画では「人材育成業務の着実な実施」としたことで、情報・研修館の果たすべき内容がより明確となっている。また、知的財産関連人材の育成における項立てとしては、これまで実施してきた大学アドバイザー事業が実質的に廃止されたことに伴

い、第2期中期計画における「大学の知的財産管理機構の整備支援」なる項目が削除されるとともに、第3期中期計画では、国際的な人材育成への取組を強化するとの観点から「海外の知的財産人材育成機関との連携・協力の推進」なる項目が新たに設けられている。

2.2 特許庁職員に対する研修

これまで「知的財産関係者との人材交流が行われるような機会を設けること」との記載があったものの、第3期中期計画では「知的財産関係者と合同で研修を実施する機会を確保し、相互の研修効果を高めること」と、より具体的かつ積極的な記載となり、特許庁職員と知的財産関係者とが合同で研修を実施することでのシナジー効果を期待する記載となっている。

2.3 調査業務実施者の育成研修

これまでの調査業務実施者育成研修に加え、登録調査機関の調査能力を高めるための研修が加えられた。この研修は、「経済産業省所管公益法人の改革について」における決定に基づいたもので、それぞれの登録調査機関の調査能力を高めることで、登録調査機関間の競争を一層促すことにより調査コストの削減及び質の向上を図ることを目的に新設されたものである。とりわけ新規に参入した登録調査機関においては、調査業務実施者に対する指導者の不足が指摘されていたところであり、かかる研修を実施することで登録調査機関全体としての調査能力の向上が期待されるものである。

2.4 行政機関・民間企業等の人材に対する研修

第2期中期計画と比べると、以下に示す4点を特徴点として挙げることができる。

(1) 特許情報検索に関する研修について、第2期中期計画においては「効率的な技術開発」「重複研究の排除」「真に必要な出願・審査請求を選択する」といった研修の具体的な目的を記載していたが、第3期中期計画では「検索業務者に対する特許情報等に係る調査・検索能力の向上」と記載することで、目的に制約される

ことなく、検索業務者の能力向上に資する研修を提供できることとなった。

(2) 今年度から本格的に実施する知財プロデューサーについて、配属先での状況に応じて知財プロデューサーにはどのような知識が必要であるのかを正確に把握しつつ、知財プロデューサー全体の能力向上のための研修を実施することとしている。

(3) 特許庁職員に対する研修の項において記載した「相互の研修効果を高めること」と同様の記載を行政機関・民間企業等の人材に対する研修においても記載した。特許庁職員と特許庁職員以外の知的財産関係者とが合同で研修を実施することで、両者にシナジー効果が期待されるのであるから、両方の項に記載されることが当然であるとしても、同じ研修の中で異なる立場の受講生が互いに研鑽を積むことによる効果への期待の大きさを示すものである。

(4) 中小・ベンチャー企業の知的財産関係者に対して、より受講しやすい形態での研修の実施を明記した。中小・ベンチャー企業にあっては、大企業に比べて人的リソースや資金的リソースが必ずしも十分でない場合がある。しかしながら、知的財産に関する問題が発生するということに関しては、中小・ベンチャー企業と大企業との間に本質的な違いがあるわけではない。そこで、情報・研修館としては、中小・ベンチャー企業が研修に参加しやすい環境を整備するとの観点から、中小・ベンチャー企業の知的財産関係者の受講料を無料化し、研修を地方都市でも実施することし、さらに研修内容としても、中小・ベンチャー企業に共通な関心事項を設定することとした。

2.5 情報通信技術を活用した学習機会の提供

情報通信技術を活用した学習機会の提供については、eラーニングシステムの利用性の向上を図る旨明記した。情報・研修館における情報通信技術を活用した学習機会、いわゆるeラーニングについては、特許庁職員を対象としたコンテンツから発展してきたという経緯がある。したがって、特許庁職員以外の知的財産関係者への



eラーニングシステムの普及という観点からは、コンテンツにおいても使い勝手においてもユーザーフレンドリーではないのではないかと意見もあり、今後はかかる観点からの改善を含め、利用性の向上を明記したものである。

2.6 人材育成に資する情報の提供及び実践的な能力構築の支援

第2期中期計画における「工業所有権教育用教材の整備・提供及び活用の支援」なる項目の下での業務は、第3期中期計画においては「人材育成に資する情報の提供及び実践的な能力構築の支援」なる項目の下での業務へと移行した。第2期中期計画の期間においては、毎年度、総計で50万部にも上る工業所有権教育用教材を5千ヶ所以上に提供し、係る教材を利用した知的財産教育の実践を行う事業を毎年度50校以上の参加校を確保し実施してきた。しかしながら、第2期中期計画の期間においては、eラーニングによる遠隔研修とテキスト類を用いた集合研修とを組み合わせることでより効率的・効果的な研修が期待できること、あるいは特許行政の中において教育用教材のあり方についてあらためて検討する必要があることなど工業所有権教育用教材を巡る環境が大きく変化した。第3期中期計画の期間においては、こうした環境の変化に対応して、情報・研修館として特許行政を推進するという立場にあって、どのようなものをどのような形態で誰に提供することが最も適切であるのかについて検討し、柔軟な対応をとることとなる。

2.7 海外の知的財産人材育成機関との連携・協力の推進

海外の知的財産人材育成機関との連携・協力の推進については、第3期中期計画では新たな項目を起こして記載している。中国、韓国の人材育成機関とのパイでの連携・協力、WIPOのGNIPA会合などのマルチでの連携・協力など、これからは海外の人材育成機関との連携がこれまで以上に求められてくることは間違いない。どのような人材育成機関とどのような連携・協力を強化していくのかについては、これからの課題である。

以上のとおり、第2期中期計画の期間としての5年間に知的財産に関連した人材育成を巡る環境については様々な変化があった。第2期中期計画における枠組みの内で必要な枠組みを残しつつ、第3期中期計画では新たな環境への対応を可能とする枠組みを組み込んでいる。

3

調査業務実施者育成研修と検索エキスパート研修上級

3.1 異種の人材による合同研修

ところで、第3期中期計画の特徴の一つは、上記したとおり、「特許庁職員と知的財産関係者とが合同で研修を実施する機会を確保し、相互の研修効果を高めること」である。この特徴に関する記載は、限定的に解釈する必要はない。すなわち、相互の研修の効果を高めることに関して、特許庁職員と特許庁職員以外の知的財産関係者との場合に限る必要はなく、むしろ、特許庁職員と特許庁職員以外の知的財産関係者との合同研修の実施は、相互の効果が高められることが期待できる場合の例示として記載していると考えべきである。知的財産関係者には特許庁職員以外に多様な人材が含まれる。したがって、特許庁職員以外の知的財産関係者どうしであっても、異なる立場の知的財産関係者が合同で研修を実施すれば、相互の研修効果を高めることが期待できると考えられる。例えば、中小・ベンチャー企業の知的財産関係者と行政機関の知的財産関係者とはこれまで合同で研修を実施する機会がなかった。しかし、同じ地域の中小・ベンチャー企業の知的財産関係者と行政機関の知的財産関係者とが、例えば、知的財産を活用した町おこしといったテーマの下、合同で研修を実施したら、相互の研修効果は期待できるであろう。情報・研修館では、第3期中期計画の期間の中で、今年度から、これまでは合同で研修を実施することがなかった、いわば異種の人材による合同の研修の実施を計画しているところである。

3.2 調査業務実施者育成研修

情報・研修館の提供する研修の中で最も多くの受講生

が集まる研修は、調査業務実施者育成研修である。この研修は、「工業所有権に関する手続等の特例に関する法律」に基づいて実施される法定研修であり、特許庁がサーチ外注という施策を採り続ける限りは、登録調査機関に必要な調査業務実施者を養成するためのこの研修がなくなることはない。かかる意味からは、常時、一定の数の受講生が集まるのは当然のことであって、法定研修ではないその他の研修に参加する受講生の数と比較することは公平ではないかもしれない。一方、調査業務実施者育成研修以外の情報・研修館の提供する研修の中では、検索エキスパート研修上級が多くの受講生を集めている。

3.3 調査業務実施者と検索エキスパート

調査業務実施者育成研修と検索エキスパート研修上級との間には共通点がある。まさに、両者の共通点は特許文献の検索技術を習得することである。一方、両者は、法定研修であるか否かを含めて、様々な相違点も多い。例えば、前者の受講生には審査官のための検索報告書を作成するための能力の養成が求められるものであるし、後者の受講生の受講目的は一樣ではなく、習得したい能力も様々である。しかし、仮に、後者の受講生の目的が審査の過程における先行技術文献調査のための能力向上であり、審判段階における証拠提出のための文献調査能力の向上であるとすれば、後者の受講生の目的も審査官・審判官の求めるものを検索し、提供するという限りにおいて、前者の受講生の目的である審査官の求める先行技術を提供するという目的と一致することとなる。

3.4 合同研修の意味

そもそも、異なる立場の知財関係者が合同で研修を実施するというこの意味は、異なる立場の人の意見を聞くことが研修になるという点にもある。様々な立場の人と合同で研修を受講することで、これまで気付かなかったことに気付くことがある。調査業務実施者育成研修と検索エキスパート研修上級とは、そもそもの研修の目的が異なることから、両者を完全に一本化するという話ではない。しかし、両者の受講生がある受講単位においては合同で研修を受講することで、相互の研修効果を高め

ることができないだろうか。

審査官の意図を理解した検索能力を持った者が、登録調査機関にも、企業にも、特許事務所にもいることで、よりスムーズで質の高い特許取得プロセスが可能になるのではないかと思う。

3.5 まとめ

情報・研修館法第3条は情報・研修館の目的を定めた規定であるが、同条は「工業所有権に関する情報の収集、整理及び提供を行うとともに、特許庁の職員その他の工業所有権に関する業務に従事する者に対する研修を行うこと等により、工業所有権の保護及び利用の促進を図ることを目的とする」と規定しており、「情報の収集、整理及び提供を行うこと」及び「研修を行うこと」が明示的に規定された情報・研修館の中核的業務であることが理解できる。「情報の収集、整理及び提供を行うこと」及び「研修を行うこと」を中核的業務とする情報・研修館にとって、情報に関連した研修を実施することはまさに中核的業務としての研修の実施である。かかる中核的研修において、より研修効果を高めるための実施態様を検討していくことは、情報・研修館にとって今後の研修のあり方を考える上で喫緊かつ最重要な課題であるし、特許情報に関連した研修の将来の方向性を示す重要な指針となるであろう。