

中小企業のための知財関連情報

～中小企業に就業する方および経営者の方にとって参考となる知財関連情報を紹介します～

知的財産教育協会 中小企業センター 第2回アンケート「企業における知財活用・知財に関する課題の実態調査」 最終報告

知的財産教育協会 中小企業センター 副センター長
竹本 和広

1. アンケートの実施

「中小企業センター」（以下、当センター）では、知財技能士や中小企業を対象とした意見収集や調査を行い、調査結果に基づく提言やパブリックコメント等の発信を目的とした活動（収れん）として、知的財産教育協会 中小企業センター（以下、当センター）への登録者、知的財産管理技能士会ニュースレターを受信する知財技能士を対象とするアンケート（以下、本アンケート）を実施し、アンケート対象者 23,473 名のうち、1,274 名の方からご回答をいただきました。

本アンケートは、当センターの活動 1 年目の 2014 年度に実施した「知財活用・知財意識の実態調査アンケート」（以下、第 1 回アンケート）の結果から得られた知見に基づき、企業内に知財人材がいることにより企業が活性化するという仮定のもと、事業強化に繋がる知財人材の育成や体制づくり、また、企業内で活動している知財人材および企業外の専門家人材を活用する際の課題を明らかにすることを主眼に置いた設問設定としました。

2015 年 10 月 15 日の中間報告（抜粋は本誌第 19 号に掲載）に引き続き、2015 年 12 月 26 日にこのアンケートの最終報告をまとめましたので、その内容の一部を抜粋してお知らせします。

2. 最終報告の概要

1) 図 1 は、所属企業等での職位階層（もっとも近いもの）に対する回答のうち、大企業に所属する回答者および中小企業に所属する回答者の集計結果をそれぞれグラフ化したものです。中小企業では課長相当以上の職位が 41.2%を占めている一方、大企業では、課長相当以上の職位は 34.7%にとどまっています。

図 2 は、所属企業等での自身の全業務に占める知的財産業務の割合に対する回答のうち、大企業に所属する回答者および中小企業に所属する回答者の集計結果をそれぞれグラフ化したものです。中小企業では、他業務をメインとする兼任者が 35.7%と最多になっています。中小企業では、知的財産の業務量が、専任担当者または知的財産業務をメインとする兼任者とするまでにはない状況、あるいは知的財産業務に十分な人員を割けない状況が伺えます。

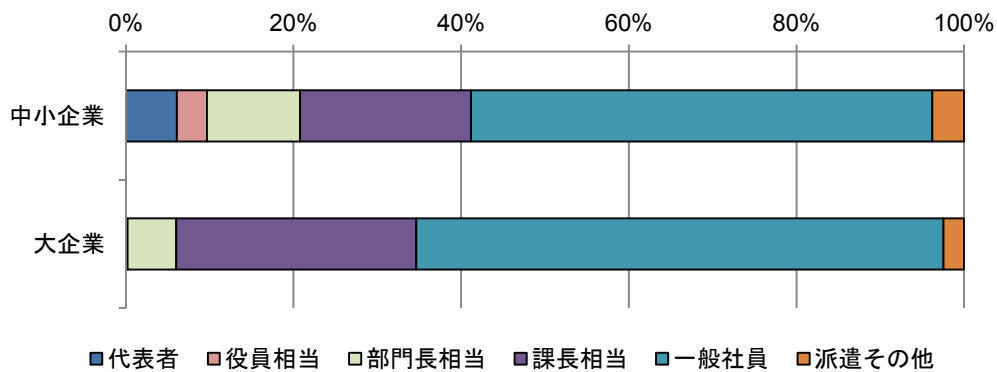


図1 所属企業等での職位階層

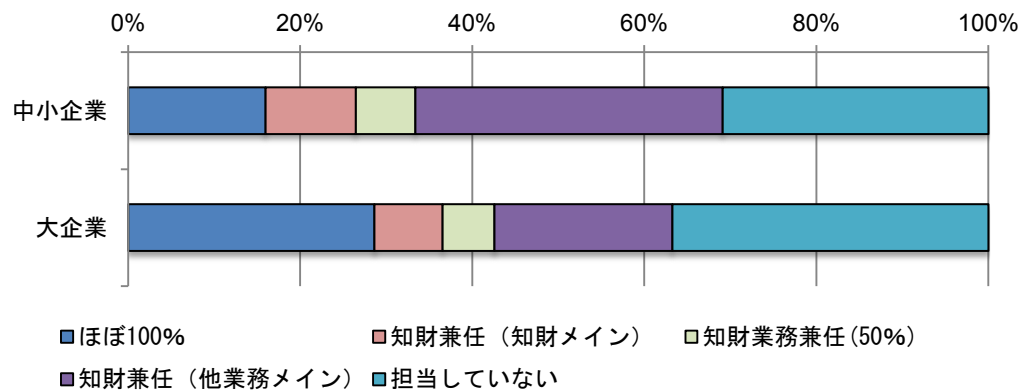


図2 全業務に占める知的財産業務の割合

上記の2つの設問から、中小企業において知財以外をメイン業務とする知財兼任の回答者には、事業の中心的役割を担いつつ、知的財産マネジメントも行う上位職者が少なからず含まれていることが推定できました。

さらに、上記「所属企業での職位階層」の回答に基づき、「代表者」「役員相当」「部門長相当」および「課長相当」を「管理職・役員」と分類し、「一般社員」および「派遣その他」を「一般社員・派遣等」に分類して、自身の知財管理に関する知識・技能の活用状況とのクロス集計を行ったところ（図3）、管理職・役員のほうが、知財管理に関する知識・技能を積極的に活用している・活用している割合が相対的に高い傾向が見られました。すなわち、管理職・役員にあつては、日常業務において、知財管理の知識・技能が必要とされる場面が多いと推定できます。このことから、企業の知的財産マネジメントを強化するためには、管理職以上を対象とした知的財産マネジメントの学習機会の提供や積極的な支援が効果的であるとの結論に至りました。

なお、図3に示したクロス集計結果について、大企業と中小企業との間では、傾向に大きな違いは見られませんでした。

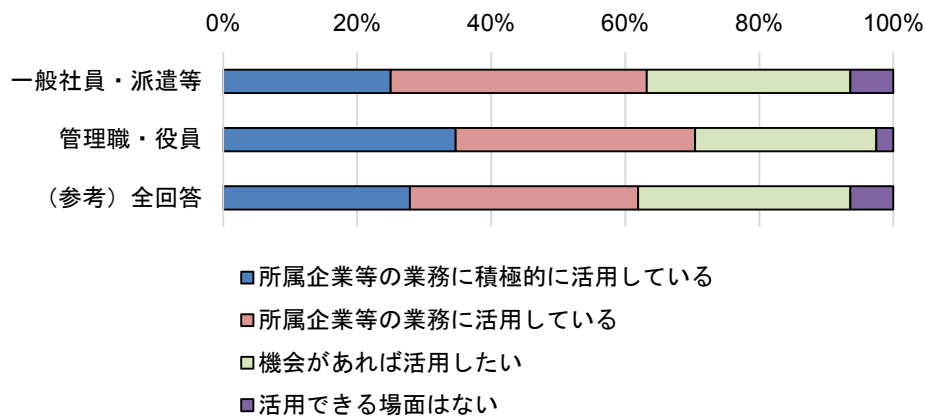


図3 自身の知的財産管理に関する知識・技能の活用状況と職位階層とのクロス集計（中小企業）

2) 図4は、所属企業における、知財に関する人材施策の回答のうち、大企業に所属する回答者および中小企業に所属する回答者の集計結果をそれぞれグラフ化したものです。中小企業では、「外部セミナー等を利用」が42.0%と最も多く、大企業での64.2%には遠く及ばない「OJTにて実施」(42.4%)と並んでいます。また、「資格・検定制度あるいはその対策セミナーを活用」の割合は23.4%と、大企業での割合と大差はありませんが、上位の人材施策と比べると、相対的に採用している割合は高くなっています。中小企業では、業務を通じて学ぶ機会が少なく、知財に詳しい人材の採用にも積極的ではない一方、外部セミナーや資格・検定制度は大企業並みに活用していることが推定でき、中小企業の人材育成に有効な手法であることが示唆されました。

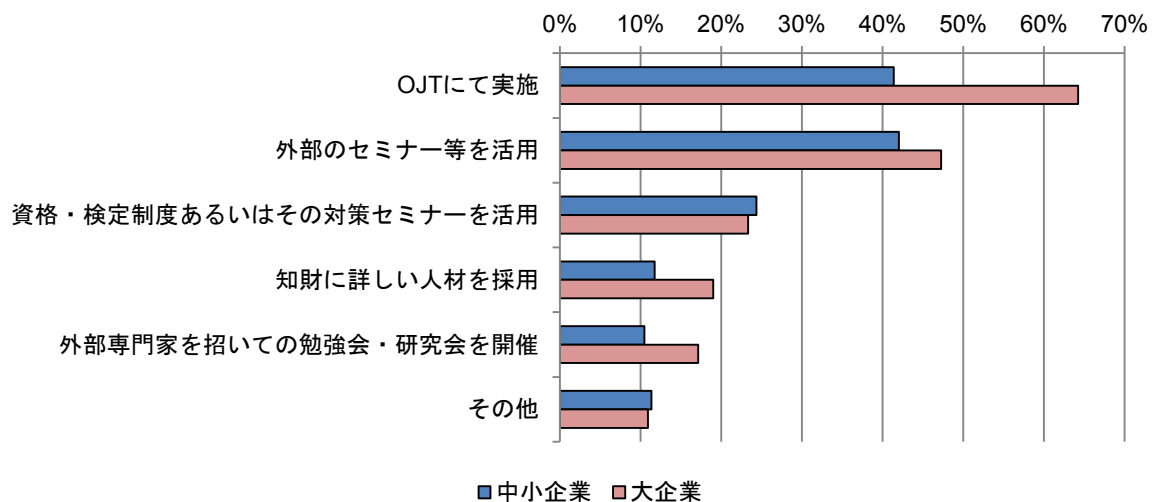


図4 所属企業における、知財に関する人材施策

3) 図5は、所属企業の知財担当者もしくは担当部門についての課題の回答のうち、中小企業に所属する回答者、大企業に所属する回答者および中小企業支援者に所属する回答者の集計結果をそれぞれグラフ化したものです。大企業、中小企業とも、「知的財産の専門性の不足」、「知財教育スキルの不足」、「経

「経営戦略や自社事業の理解不足」の順で課題と認識している比率が高い傾向にありました。一方、「経営戦略や自社事業の理解不足」および「コミュニケーション能力の不足」は、中小企業に比べて大企業での割合が相対的に高く、大企業内での意思疎通に課題を認識している回答者が多いことが推定できます。

また、中小企業支援者の67.8%が「知財担当者や担当部門がない」と回答しているのに対して、中小企業では26.3%にとどまり、他社の状況を知る機会の少ない中小企業に所属する回答者と、複数企業の状況を知ることのできる中小企業支援者との間で認識に大きな開きがあります。この点については、ヒアリング等の追加調査を行うことで、知財部門のない中小企業の課題を明らかにできる可能性が示唆されました。

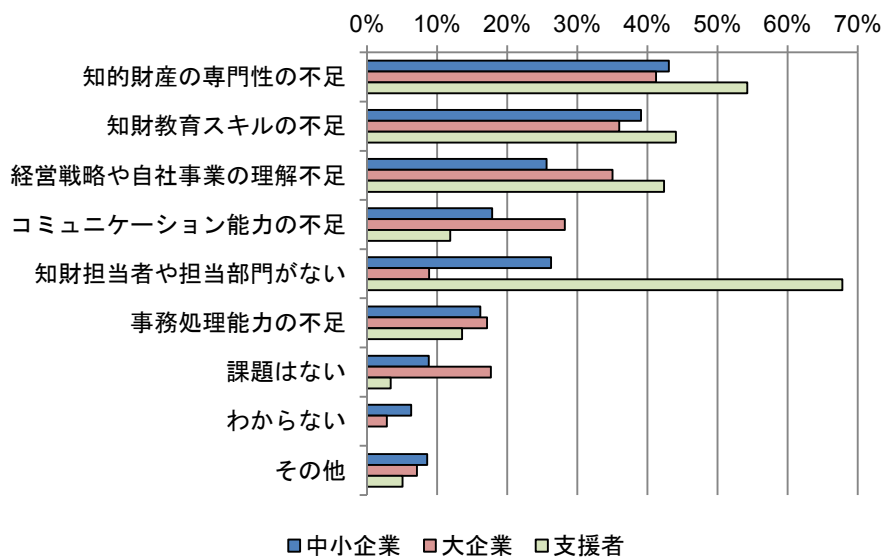


図5 所属企業の知財担当者もしくは担当部門についての課題

4) 図6は、所属企業の知財活用における外部専門サービスの利用に関する、自社の知財担当者や担当部門の課題の回答のうち、大企業に所属する回答者、中小企業に所属する回答者および中小企業支援者に所属する回答者の集計結果をそれぞれグラフ化したものです。大企業では、「費用・予算の不足」が33.7%と最も多く、「知的財産の専門性の不足」が24.1%、「コミュニケーション能力の不足」18.1%がこれに続きます。中小企業では、「知的財産の専門性の不足」が30.5%で最も多く、次いで「費用・予算の不足」が28.2%、「課題はない」が20.2%となっています。

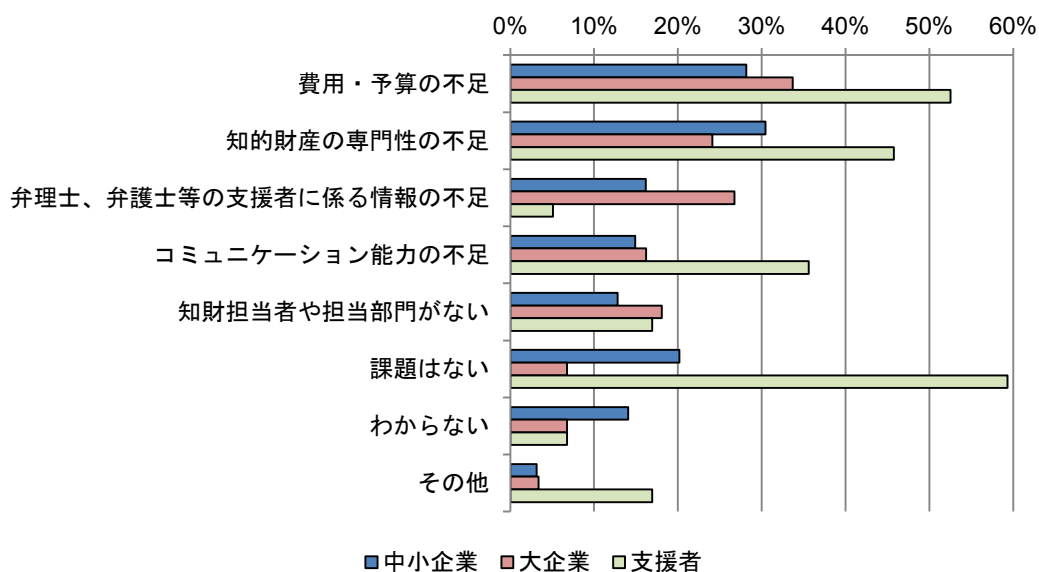


図6 所属企業の知財活用における外部専門サービスの利用に関する
自社の知財担当者や担当部門の課題

以上から、中小企業にあっては、自社の知財担当・部門に対しても、外部専門サービスの利用においても、知的財産の専門性の不足を課題とする傾向がありました。一方で、前記2)にあったように、知財に詳しい人材の採用にはそれほど積極的な姿勢は見られないことから、企業や事業の内情に通じた人材に知的財産の専門性が備わってこそ、事業に資する知的財産マネジメントが可能となるとの認識がされていると推定できます。

本アンケートでは「知的財産の専門性」という大括りでの回答を求めましたが、さらに詳細な調査を行うことにより、前記1)の知見ともあいまって、より効果的な知的財産マネジメント人材育成の支援の提案が可能になるとの心証を持つことができました。

3. 今後の活動

最終報告書では、回答者の所属企業の知財活用度と人材施策とのクロス集計、中小企業の創業後経過年数と中小企業支援策の活用状況とのクロス集計、第1回アンケートに引き続いての、中小企業支援策の認知度および活用状況などの回答も掲載しておりますが、紙面の関係で割愛いたしました。

今回の調査結果から、中小企業および大企業の知的財産活動の実態を、当該企業に所属する従業員の意識の視点で明らかにできたことは大きな成果であったと認識しています。

一方で、本アンケートの結果から、新たに疑問や仮説が生まれており、これらについては自由記述で得られた意見の分析や回答者へのヒアリング等を実施し、中小企業の実態・課題をさらに明らかにしていく所存です。

(以上)