



News Release

2014年1月31日
一般社団法人 知的財産教育協会

産業構造審議会 知的財産分科会「とりまとめ」(案) に対する 知的財産教育協会の意見について

知的財産教育協会(東京都千代田区、理事長: 棚橋祐治)はこのたび、特許庁が募集していた、『産業構造審議会 知的財産分科会「とりまとめ」(案)』に対する意見募集について、知的財産管理技能士から構成される「中小企業センター」(センター長: 高崎充弘)のワーキンググループで検討を行った結果を踏まえ、中小企業における知的資産経営に資する人材の育成・確保の観点から下記のとおり意見を申し述べましたので、報告いたします。

(参考) 産業構造審議会 知的財産分科会 「とりまとめ」(案) に対する意見募集
http://www.jpo.go.jp/iken/singikai_251225.htm

* * *

産業構造審議会 知的財産分科会 「とりまとめ」(案) に対する意見

平成26年1月24日
知的財産教育協会

1. はじめに

近年、グローバル化・ボーダーレス化する経済の中で、我が国企業を取り巻く環境は大きく変化しています。特に、企業数において圧倒的な割合を占める中小企業では、優れた技術を有しているながら、最低限の知財マネジメントも行われていないために、技術が社外、特に国外に流出したり、自社の強みを事業に有効活用できていない状況です。

このような状況に対応し、国では中小企業に対する知的財産に関する優遇制度や相談窓口の設置など中小企業を支援する施策を行っていますが、これら制度や支援策を支えるのは人であり、知的財産制度の整備と知的財産人材(以下、知財人材という)の育成は表裏一体をなすものと考えます。

2006年に策定された「知財人材育成総合戦略」(30頁)においても、「全ての中小企業で知的財産を理解できる人材を、少なくとも一人は育成する「一社一人運動」を実施する。」旨が明記され、中小企業の知財人材の育成に重点が置かれているところですが、その具体策は現時点で見当たりません。

知的財産教育協会は、このような認識の下、知的財産の専門人材から裾野人材まで多様な知財人材を育成すべく、2008年より国家試験「知的財産管理技能検定」を実施し、2014年1月現在までに延べ54,039人の知的財産管理技能士を輩出しております。また、知的財産管理技能士を活用して、中小企業における知的財産経営の調査・研究、知的財産に関する中小企業政策の検討を行うことを通じ、中小企業における知的財産経営の強化・普及に貢献することを目的として、2013年11月、中小企業センターを設立しまし

た。

つきましては、中小企業における知的資産経営に資する人材の育成・確保の観点から、産業構造審議会知的財産分科会「とりまとめ」(案)に対し、以下のとおり意見を申し述べます。

2. 【第2章 今後の取組みのあり方 (2) 中小企業・地域への支援強化】について

(1) 現状認識

これまで国では専門家による相談の窓口の設置など中小企業等を支援する施策は既に行っており、これを受けて、知財への取組体制がある程度できている中小企業もあります。

その一方で、知財への取組が遅れている中小企業も多くあります。その原因は、中小企業の経営者がそもそも知的財産に関心がない、あるいは関心はあるものの経営面での優先順位が低いことが挙げられます。よって、中小企業支援策を有効活用できる知的財産担当者(以下、知財担当者という)が育ちにくく、そのために社内に制度運用が浸透していないことが考えられます。

(2) 意見

弁理士・弁護士などの専門家による権利取得、審査手続き又は権利活用に関する相談等のサポート体制を強化するという施策は、知財への取組体制が十分とは言えないまでもある程度できているところに対しては有効です。

しかし、未だ取組体制ができていない中小企業においては、まずは経営者の意識改革を図ることが重要であると考えます。

また、それと同時に、中小企業における知財担当者の育成・確保を推進することも重要であると考えます。

なお、中小企業において育成・確保すべき知財担当者は、より現実的な視点に立てば、必ずしも、自社の知的資産経営戦略を策定・実行しうる高度な知財マネジメント能力を有する専任担当者ではなく、むしろ、普段は知的財産業務以外を行っており(例えば総務担当、法務担当、設計担当等)、必要に応じて知的財産関連業務を行う兼任の者、すなわち中小企業向け支援策や弁理士・弁護士等専門家によるサポート体制等の外部リソースを有効に活用しうる、知財マネジメントについての基本的な知識を備えた者であると考えます。

3. 【第3章 具体的な課題と取組み<直ちに具体的な措置を講ずるもの>】について

○ 中小企業が知的財産を創造・保護・活用する際の支援

(1) 現状認識

企業活動のグローバル化の加速に伴い、中小企業の知財戦略は柔軟かつ多様な対応が求められています。よって、権利化や権利活用に関することのみならず、自社の知的財産を有効活用した事業経営全体の視点から相談に応じられる体制を強化する必要があると考えます。

(2) 意見

事業経営全体の視点から相談に応じられる体制を整備するためには、企業等における知的財産に関する実務に精通した者の知見も有効活用すべきであると考えます。例えば、「知財総合支援窓口」における知財専門家として、弁理士・弁護士はもとより、中小企業診断士、技術士、企業や支援機関等において知的財産に関する実務経験を有する者(一級知的財産管理技能士等)も積極的に活用すべきであると考えます。

○ 知的財産を扱う人材の育成

(1) 現状認識

中小企業において必要とされる人材については、上記2. の通りと認識しております。

(2) 意見

我が国企業による、知的財産戦略を踏まえた経営戦略を推進するためには、前述の通り、経営者の意識改革を図る必要があると考えます。よって、企業経営幹部や経営企画部門の管理職等を対象とした知財経営戦略に関する実践的な研修を実施することに賛同いたします。

他方、それと同時に、中小企業において、知財マネジメントについての基本的知識を持ち、外部専門家とのインターフェイス役を果たしうる技能を有する人材を育成・確保することが急務であると考えます。そこで、中小企業に対して、早急に具体的な措置を講じて、「知財人材育成総合戦略」で掲げた「一社一人運動」を推進すべきであると考えます。

ここで、全ての中小企業で少なくとも一人は育成・確保すべき人材とは、前述の通り、知財の専門人材というよりは、外部リソースを有効に活用しうる程度の知財マネジメントについての基本的な知識を備えた者（例えば、二級又は三級知的財産管理技能士のレベル）であると考えます。

「一社一人運動」を推進するためには、研修や講座を実施することに加え、その成果を検証するために、一定レベル以上に達した者に資格を認定する検定制度を活用することも有効な手段であると考えます。検定制度を活用することにより、中小企業に必要とされる知財人材の具体的な指標や客観的な到達度が明確になり、人材育成の促進が図れると思われれます。

また、中小企業の知財人材育成への積極的な取組みを推進すべく、インセンティブ制度（例えば、検定試験の受験料・研修受講料等知財人材育成に係る経費の補助、「一社一人運動」を推進した中小企業への支援策の優先適用等）を併せて導入することが必要不可欠であると考えます。知財人材の育成によってもたらされる知財活用のメリットは短期間には実感しにくいいため、優遇制度や支援策をいかに整備しても、それらを活用するきっかけ作りをしなければ、時間的・経済的に余裕がない中小企業が自発的に知財人材育成に取り組むことは難しいからです。

知的財産分科会のとりまとめにあたり、上記意見について、ご検討賜りますようお願い申し上げます。

以上

* * *

当協会では、知的財産に関する知識の普及と啓蒙を活動趣旨としています。知的財産管理技能士による中小企業の知的財産に関する調査研究や政策検討・提言を通じ、中小企業における知的財産経営の強化・普及に貢献し、我が国の産業経済の発展に寄与できるよう努めてまいります。

【本件に関するお問い合わせ】

知的財産教育協会 広報担当・安場 E-mail: press@ip-edu.org

知的財産教育協会 HP <http://ip-edu.org/>

中小企業センターHP <http://ip-edu.org/csme>
