

特集 《コロナ影響下における知財業務》

事業体、特に知的財産部門における 新型コロナウイルス感染症への対応

[編] 令和2年度 広報センター会誌編集部 第3班

目次

- A. 序
- B. クラシエ HD 生塩 智邦様より「コロナ禍により加速する働き方改革」
- C. 社員数 400 人規模食品飲料製造業所属の部長職の方より「コロナ影響下における知財業務」
- D. 住友電工知的財産部 伊倉 恒生様より「新型コロナ影響下における住友電工知財部門の業務」
- E. 東レエンジニアリング 丸山 敏和様より「コロナ影響下における自社知財業務環境」

A. 序

令和2年10月現在、新型コロナウイルス感染症(COVID-19)の猛威は全地球規模で収まってはいない。日本国は感染者数、死者数とも比較的少数であるとはいえど、その要因「ファクター X」は依然として明らかでなく、決して警戒を怠るべきでない状況下にある。

一方で、統計的観点からは今のところ、日本国における新型コロナウイルス感染症による被害は、既知の季節性インフルエンザや交通事故による死傷者数と同程度であると見ることもでき、感染拡大による被害をできる限り抑止しながらも、経済活動を推進してゆくべき段階に入っているという立場もある。

本稿は、複数の企業所属の方から御寄稿を賜り、事業体、特に知的財産部門における新型コロナウイルス感染症への対応を御紹介し、会員及び読者諸賢の今後の活動への一助とすることを企図したものである。この場において、御寄稿下さいました皆様に改めて篤く御礼を申し上げます。

各御寄稿者の記事の体裁は、原則として、各御寄稿者が作成された通りとした。そのため、御寄稿者毎に形式が異なっているところがあるが、御海容願いたい。

なお、上掲の御寄稿者による玉稿とは別に、電子メールを通じて短文の形で御回答を頂戴したものがあるので、以下に御紹介する。

[社員数(連結)6000人規模の企業の経営戦略部知的財産室所属の方より]

弊社の実情をお知らせします。

<県境をまたぐ移動制限中>

- ①全員在宅勤務
- ②週に3日程度、交代で郵便物の確認のため1名が出社
- ③自宅のパソコンから職場のパソコンにリモートアクセス
- ④主な連絡手段はメール
- ⑤会議は ZOOM (社内外)
- ⑥特許事務所からの書類は PDF 等で受領
- ⑦請求書は郵送でも
- ⑧出願依頼用のサンプルは発明者から事務所へ直送

<現在>

ほぼ、元に戻っています。マスクはしています。

第2波に備えて、包袋書類の電子化を始めました。

これぐらいでお許しください。

一つ思い出しました。秘書室は代表者印を押印するために出社していました。早く「判子」を無くして欲しいものです。

B. コロナ禍により加速する働き方改革

会員・クラシエホールディングス(株) 生塩 智邦

目次

- 1. はじめに
- 2. コロナ禍における社内実状
 - (1) 弊社の知財部
 - (2) 時差出勤と在宅勤務
- 3. コロナ禍における実行施策
 - (1) オフィスフリーアドレス化
 - (2) 固定電話全面撤去に伴うスマホ化
 - (3) テレワーク導入
 - (4) オンライン会議導入
- 4. まとめ (今後の課題)

- (1) 知財教育のオンライン用カリキュラム開発
- (2) 知財 BCP 構築
- (3) 請求書、委任状の電子化

【要約】

新型コロナウイルスの世界的感染拡大により、われわれの生活は大きく変わった。社内においては、職場環境が大きく変わり、働き方改革は一気に進んだ。年初にはまったく現実味のなかった在宅勤務、テレワークが、あっという間に定着し、いまや知財部の出勤率は30%前後である。また、毎週のように行っていた取引先や知財仲間との会食は、1月31日を最後に途絶え、今やオンライン飲み会オンリーである。

弊社では、今回のコロナ禍に接し、いくつかの施策を走りながら実行し、修正を加えながら定着させている。本稿では、コロナ禍前から準備を進めていた施策も含め、働き方改革に貢献している「フリーアドレス化」「テレワーク導入」「オンライン会議導入」などについて紹介する。

1. はじめに

2020年1月中国武漢市で、新型コロナウイルスが発生してから7カ月が経過した。4月の非常事態宣言発令、7~8月にかけての第二波を乗り切り、この原稿を執筆している本日（8月30日）の東京都感染者数は148名（全国で600名）である。企業では、この半年間で、テレワーク、会議のオンライン化、ペーパーレス化が一気に進んだ。そして、「テレワークもオンライン会議も意外に使える」「知財業務はテレワークに馴染む」という意見が共通認識になりつつある。

本稿では、コロナ禍における社内実状、実行施策、今後取り組むべき課題について企業目線で考察する。

2. コロナ禍における社内実状

日本で本格的に新型コロナに対する対策が要請され始めた2020年2月から現在までの社内動向を紹介する。

(1) 弊社の知財部

弊社は、日用品、医薬品、食品の製造・販売事業を営む売上高1000億円規模のグループ会社である。3事業会社の統括会社としてホールディング会社が存在

し、その一組織として知財部がある。

弊知財部は、事業会社を含めたすべての知的財産の戦略立案・実行、権利化・管理業務を担っており、6名体制（内弁理士2名）で業務遂行している。弊社では、取り扱う営業品目の特性柄、典型的なマーケットイン型のマーケティング戦略を採用しており、知財ミックスは特許15%、意匠35%、商標50%（出願ベース）である。

(2) 新型コロナ発生からの動向

弊社では、東京オリンピック開幕の2020年7月に向けて「時差出勤」「在宅勤務」の制度導入を準備中であったが、コロナ禍の急拡大を受けて2~3月にかけて仮導入を進めた。

表1：新型コロナ発生からの社内の動き

	国内の動き	弊社の動き
1月	日本人感染発生	手洗い、マスク着用指示
2月	「指定感染症」の政令施行（1日）	
	ダイヤモンド・プリンセス号集団感染（5日）	社外会合、会食の自粛要請
	安倍首相2週間の自粛要請（26日）	時差出勤開始（26日）
3月	東京オリンピック延期決定（24日）	
	7都道府県 緊急事態宣言発令（7日）	
	全国 緊急事態宣言発令（16日）	在宅勤務開始（27日）
5月	緊急事態宣言解除（14日）	最低週1~2日出社を指示
8月		現在に至る

<時差出勤>

2月末より、従来の「9時~17時40分」就業時間から、始業時間を7時、8時、9時、10時、11時の5つから選択できるようにした。この結果、通勤ラッシュによる三密を回避しつつ出社することが可能となった。また、各自のライフスタイルに合わせた柔軟な出社も可能となり社員には好評である。現在多くの社員が7時又は8時始業を選択している。

<在宅勤務>

3月末より、本社、営業部門を中心に在宅勤務を仮導入した。導入後の出勤率は下表のとおりである。本社・営業は極力出社を抑えている一方、工場や研究所

は原則出社としている。知財部は、本社の中でも出社率が低く、テレワークに対応しやすい職種といえる。

表 2：部門別出社率

	2月	4月	6月	8月
本社・営業	95%以上	20~30%	50~60%	50~70%
知財部	95%以上	10~20%	20~40%	20~40%
研究所	95%以上	75~85%	95%以上	95%以上
工場	95%以上	95%以上	95%以上	95%以上

3. コロナ禍における実行施策とその評価

新型コロナウイルス感染が拡大していく中で、社員をコロナ禍から守ることを最優先として各種施策を実行した。コロナ禍発生前から着手していた施策も含めて内容を紹介する。

(1) オフィスのフリーアドレス化

弊社において知財部門は、多くの機密資料を扱うことから専用部屋与えられ、さらに各知財部員には、大きなデスク、大型モニター、書庫が与えられていた。しかし、働き方改革の一環として、大部屋化さらにはフリーアドレス化を推進することが意思決定された。知財部内には慎重な意見もあったが、知財のデジタル化を一気に進めるチャンスととらえ、この流れに乗ることを決断した。そして4か月の準備を経て、2019年末よりフリーアドレスに移行した。

フリーアドレスとは、従来の個人専用デスクではなく、各社員が自由に席を選択できるスタイルである。これを実現するためには、個人持ちの書類や備品を大胆に手放さなければならない。知財部は、会社創立以

来100年以上にわたって蓄積されてきた包袋等の書類を有していたが、「オフィス保管」「電子化保管」「廃棄」の3つに仕分けし、最終的に「オフィス保管」書類は1/10~2/10に削減した。

＜フリーアドレス化による効果＞

フリーアドレス化により、3フロアに分散していた社員（約80名）は1フロアに集約され、オフィスフロア面積も従来の三分の二以下に抑えられた。複合機は5台から1台に、書庫キャビネットは五分の一に削減できた。フリーアドレスにより生まれた空きスペースは、談話エリア、集中エリアとして有効活用している。



図 2：フリーアドレスでのデスク、空きスペースに生まれた談話エリア

(2) 固定電話全面撤去に伴うスマホ化

弊社では、フリーアドレス化に伴いすべての固定電話を撤去することが必要となり、社員全員にスマートフォン（以下、スマホ）を配付し、外線及び内線はすべて各自のスマホを使用する体制に移行した（2019年末）。

（スマホ導入による効果）

コロナ禍において、このスマホが非常に活躍している。ちょっとした連絡事項、雑談に威力を発揮しているからだ。他社では、在宅勤務者とのちょっとした連

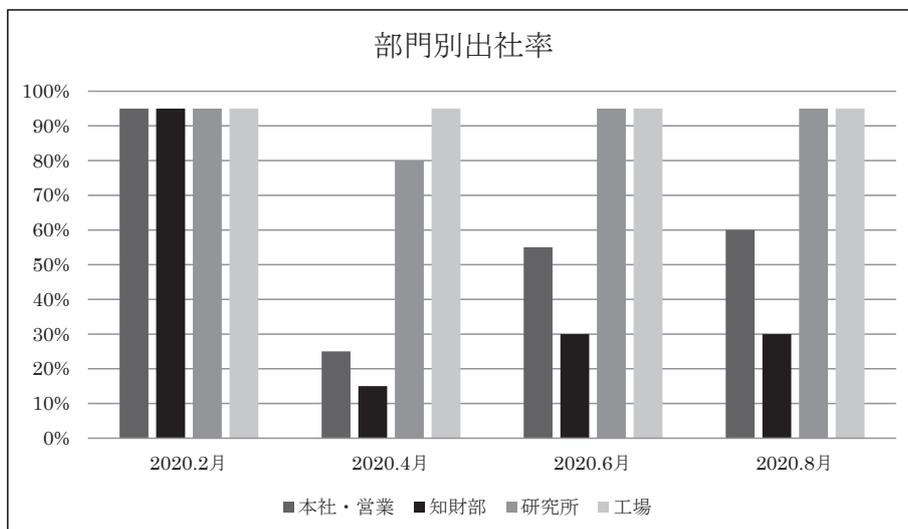


図 1：部門別出社率推移

絡にもメールを使用せざるを得ず、意思決定に時間がかかってしまうという話を聞く。弊社では、勤務時間中は社員全員がスマホを常時手元に置いているため、在宅時や外出時を問わず即座に連絡が付きたいへん重視している。またスマホは、電話会議（スカイプ、LINE）やオンライン会議（Zoom、Teams）にも活用され、在宅時のWi-Fiルーターの通信負荷軽減にも貢献している。

（3）テレワーク導入

弊社では、業務用パソコンをデスクトップ型からノートパソコン型に切り替え、テレワークが必要な社員には会社専用のWi-Fiルーターを支給し、社外からのリモートワーク環境を整備しつつあった。

3月のコロナ禍拡大に接し、本社勤務者全員のテレワーク環境整備が急務となり、全社員分のWi-Fiルーターを急遽購入し、4月からは本社勤務者全員が、自宅に業務用パソコンとWi-Fiルーターを持ち帰って、リモートワークで仕事ができる環境が整った。

さらに知財部では、担当者各自が特許庁インターネット出願システムに接続して、各々で手続きを行っていることから、この接続環境整備も実施した。具体的には、自宅の業務用PCから会社設置の特許庁専用PCに接続し、この特許庁専用PCをリモート操作しながら特許庁へデータを送受信し手続きを行っている。現在は、6名の知財部員全員が、自宅から出願、中間手続き、送達書面の受け取りを行っている。

（テレワーク化による効果）

在宅からのテレワークを可能にするためには、出社しなればできない業務を削減することが必要で、特に紙の申請書、報告書類の電子化を進めた。その結果、請求書処理や委任状処理の一部業務を除き、大半の業務がペーパーレスで遂行可能となった。

一方、テレワークでは情報漏洩のリスクが高まる。そこで、「会社貸与機器の管理方法」「自宅プリンタでの社内文書印刷禁止」等のルールを整備し、イントラ等を用いて定期的な啓蒙活動を実施している。

（4）オンライン会議システム導入

弊社では昨秋、各自のパソコンからテレビ会議ができるオンライン会議システムを導入した。導入当初は、対面型の打合せを重視する傾向が根強く、利用率は低迷していた。しかし、2月の出張自粛要請、3月

からの在宅勤務スタートにより、オンライン会議システムの利用が必要不可欠となった。

利用開始当初は、操作方法が分からず出席者全員が揃うまでに多くの時間を浪費したが、利用回数を重ねていくうちに「意外と使える」ことに気づき利用者が急速に広がった。オンライン会議システムにはいくつか種類があるが、いまでは「Zoom」「Teams」に収斂されてきており、相手方の社内ルールや通信環境に配慮しながら使い分けている。

（オンライン会議導入による効果）

オンライン会議は、対面型と比較し、「相手の本音をつかみにくい」「突っ込んだ話ができない」「雑談ができずアイデア出しが難しい」といったコミュニケーションの「質」を問う課題がある。

その半面、「いつでも」「どこでも」「短時間でも」「必要な関係者がすぐ」に集まれる、という対面型にない大きな強みがある。従来は、短時間の打合せのためにだけ拠点の離れた研究所に出張することは回避していたが、オンライン会議であれば、関係者が空き時間をつくってすぐに集まることができ、あっという間に意思決定できるので効率が非常によい。移動時間ゼロという効果は絶大である。

わたし自身のオンライン会議の利用推移を下表、下図に示す。社内会議には、本社内、他拠点との会議、15分程度の短時間打合せを含んでいる。現在は対面型とオンライン型を併用しているが、会議の回数は着実に増加している。実感として、定型的な会議が増えたのではなく、短時間のちょっとした打合せが増え、他拠点とのコミュニケーションがよくなったと感じている。

社外会議には、特許事務所との打合せ、弁理士会会議、業界団体会議が含まれている。緊急事態宣言発令中は活動が凍結されていたが、現在はオンライン型限定で活動が再開され、開催頻度は例年並みに戻りつつある。セミナーについても同様の傾向がみられる。

会食は、会議終了後に行われる懇親会や飲み会であるが、コロナ禍前は週1回程度出席していたが、現在はオンラインのみである。オンライン会食では、多数の参加者がいても一対一でお話しをすることが難しいため、新しい人脈を広げられない、という点で課題がある。今年に入り、名刺がいっこうに減らない。

表3：オンライン会議利用回数

		1月 コロナ禍前	4月 緊急事態宣言 発令中	6月 緊急事態宣言 解除後
社内会議	対面	13	2	9
	オンライン	0	15	13
社外会議	対面	13	0	1
	オンライン	0	6	15
セミナー	対面	2	0	0
	オンライン	0	0	5
会食	対面	6	0	0
	オンライン	0	3	4

4. まとめ（今後の課題）

今後のアフターコロナ、ニューノーマル（新常態）に向けて、一番の課題は「対面によるリアル」と「オンラインによるバーチャル」のバランスを図りつつ新しいモデルを構築していくことにある。わたしは、新しいものは積極的に取り入れつつ、一方で朝令暮改をいとわず取捨選択をすすめ、新しいモデルを構築したいと考えている。

最後に弊社における当面の課題、できれば弁理士会や特許事務所の皆様にご支援いただきたい事項も含め紹介する。

(1) 知財教育のオンライン用カリキュラム開発

弊社では、社員に対する知財教育として、「技術系新入社員」「中堅研究員」「中堅一般社員」「マーケティング部門」等、対象者別にカリキュラムを開発し、集合教育にて実施してきた。

しかし、今回のコロナ禍によりすべての集合教育がペンディングとなり、知財教育の実施も凍結されている。現在、集合教育からオンライン教育への切り替えを検討しているが、「講義時間（短縮化）」「演習／グループ討議方法」などの抜本的な見直しが必要であり、さらにオンライン教育のノウハウも不足していることから新カリキュラム開発は難航している。

他社においても知財教育のオンライン化が喫緊の課題であるが、遅々として進まないという話を耳にする。

ここで提言であるが、弁理士会や特許事務所において、企業の研究者やマーケティング担当者向けのオンライン用知財教育カリキュラムを開発願えないだろうか。企業としては、積極的に導入検討させていただきたいと考えている。

(2) 知財 BCP 構築

BCPとは、事業継続計画（Business Continuity Plan）の頭文字を取った言葉である。弊社では、大災害などの緊急事態が発生したときに、「会社として」

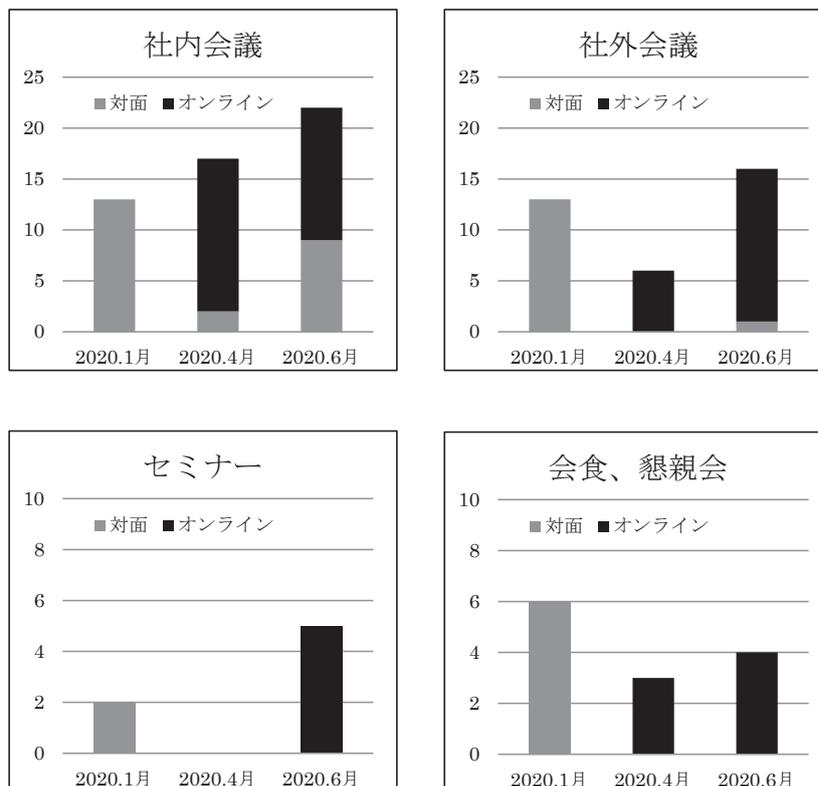


図3：オンライン会議利用回数推移

損害を最小限に抑え、事業継続や復旧を図るための体制をマニュアル化し、定期的に訓練を実施している。

今回のコロナ禍に接し、弊社知財部は本社ビル一拠点に集中し且つ内製率が高いことから、複数の知財部員が新型コロナに感染した場合、特許庁手続きが麻痺し、多くの権利を取り逃すのではないかと、わたしは背筋が凍りついた。

現在、このような非常事態に陥った場合に備えて、「知財部として」のBCP策定を検討している。例えば、拠点の複数化、非常事態時の特許事務所包括一任化などである。

ここで提言であるが、弁理士会や特許事務所においても将来の大災害に備えたBCPの準備ができていないかの点検をお願いしたい。企業としては、どんな大災害が発生しても委任している事案は滞りなく処理頂ける特許事務所は信頼できるからである。また、特許事務所から中小企業等のクライアントに対する「知財BCP」提案もニーズがあると感じている。

(3) 請求書、委任状の電子化

この半年間でペーパーレス化が一気に進みテレワークも進んだが、一方でいまだ出社しなければ処理できない業務が根強く残っている。それが「請求書」と「委任状」の処理である。

「請求書」処理は、郵送で送られてくる「紙」の請求書を受け取り、社内伝票を起票し、経理部門に提出する作業である。社内において、請求書は「原本」のみが有効で、原本は「紙」であるため、郵送受け取りのために出社が必要となっている。請求書の電子化が進めば、この作業もテレワーク可能となる。「請求書の電子化」が普及することを期待する。

「委任状」処理とは、代理人に提出する「委任状」に「社印押印／署名」し、その「原本」を代理人へ郵送する作業である。この作業では、会社に保管されている「社印」を使用するため、さらに代理人へは「原本」を郵送するために出社が必要となっている。委任状についても電子契約書のように電子化が認められればテレワーク可能になる。「電子印鑑、電子署名」「委任状の電子化」が普及することを期待する。

以上

C. コロナ影響下における知財業務

社員数 400 人規模食品飲料製造業所属の部長職

目次

1. はじめに
2. 社内のコロナ対策
3. 知財活動
4. まとめ

1. はじめに

新型コロナウイルスの蔓延という未曾有の危機を迎え、従業者の健康を守ることを最優先にしながらも、製造業者の使命として社会（国内・海外）へ商品をどうやって供給していくのかということに頭を悩ませた。また、今後の新商品を保護するための知財活動についても種々の制限がありながら、パフォーマンスの低下を最小限にしながら進めることができた。

2. 社内のコロナ対策

2020年1月末、中国における新型コロナウイルスによる肺炎発生を受け、従業者の健康を守るため、マスクの着用、手洗いやアルコール消毒うがいを励行し、渡航注意喚起国・地域への渡航については当面自粛することを決定した。2月より、社内感染を防ぐため、出社時の体温チェックを行うとともに、風邪の症状や37.5℃以上の発熱が4日以上続いている従業者（基礎疾患がある従業者は2日間）は出社を自粛するとともに、行政への相談を義務付けた。また、不要不急の出張については、国内外問わず禁止とし、海外に関しては2月26日時点で、中国、香港、マカオ、韓国、シンガポール、イタリアが渡航禁止となった。社内の大規模な人数の会議、懇親会についても原則禁止する措置をとった。また、満員電車での感染を防ぐため、弾力的に時差出勤を認めるようになった。

4月7日、東京都、埼玉県、千葉県、神奈川県、大阪府、兵庫県、福岡県を対象に緊急事態宣言が発信され、感染の勢いも増していき、昼食のための食堂利用時間の分散化と対面着席の禁止、不要不急の来客は来社をお断りする対応となった。4月16日、緊急事態宣言が全国を対象とすることになり、感染拡大を防ぐために政府からは、人との接触を8割避けることが強く要請された。社内外の打合せではZOOMによるオンライン会議を行うとともに、時差出勤やテレワー

ク、オフィスの分散を行うとともに、製造業者の使命として社会（国内・海外）へ商品供給責任を果たすため、重点的に製造する商品を絞り込み、事業活動の継続を考慮した。

5月に入り、政府からは「新しい生活様式」の実践が推奨された。マスク着用、対面着席を避け、ソーシャルディスタンスの確保を行うとともに、ZOOMによるオンライン会議で極力出張を避け、テレワーク、時差出勤も多用した。おかげさまで、この期間従業員からの感染もなく、従業員の健康を守ることは達成することができた。また、最低限の事業継続も行うことができた。

3. 知財活動

今後の新商品を保護するための知財活動についても、コロナ禍後の事業活動を考慮すると大変重要になる。年間の特許出願件数は数件レベルではあるが、だからこそ1件1件の特許出願では必ず権利化を目指さなければいけないプレッシャーもある。この期間、特許出願については、商品化予定が具体化し、特許の審査が遅れる可能性も考慮して、出願と同時に早期審査請求を行った。特許審査については遅れることもなく、特許査定が得られたことについては非常に安堵した。また、新規に特許出願する機会もあり、出願前の特許事務所との打ち合わせでは、ZOOMを活用し、特許担当者、特許事務所、発明者が遅滞なく意見交換をできたことは非常に助かった。遅滞なき知財活動を継続できたことは特許事務所の関係者に厚く御礼を申し上げたい。

4. まとめ

従業員の健康を守ることを最優先に達成しながら、製造業者の使命として社会（国内・海外）へ商品を提供する責任を果たすことができた。また、将来の事業を守る知財活動についても特許中間処理、特許出願業務を遅滞なく進めることができた。業務の進め方も色々変わったが、今後には有益な変化であり、今後も継続していきたい。

D. 新型コロナ影響下における住友電工知財部門の業務

会員・住友電工知財テクノセンター(株)
住友電工 知的財産部 伊倉 恒生

・ 人員構成と拠点

住友電工の知財部門（知的財産部、住友電工知財テクノセンター）は主に大阪、伊丹、横浜の3製作所それぞれに配置され総勢で125名、大阪製作所勤務が最も多く約80名となっている。住友電工知財テクノセンターは、親会社である住友電工の「新型コロナウイルス感染症対策本部」の方針を基本に、各地区が所属する自治体等の状況を総合的に判断して、全社員に到達している。

・ 緊急事態宣言前

当社では平時でも5回/月の在宅勤務をすることができる。感染者が増えてきた3月以降は、時差出勤、在宅勤務を併用し、3密を避ける行動をとっていた。

・ 緊急事態宣言中

在宅勤務の回数制限がなくなり、多くの知財メンバーが在宅勤務で業務を遂行した。この期間の在宅勤務率は延べ日数に対して約70%、コミュニケーションツールには主にTeamsを用いた。Teamsによるリモート会議、チャットなどでほぼ平時と同等のコミュニケーションができた。なお権利化関係の社内手続および外部への連絡はワークフローを使った電子化処理のため、在宅勤務時の問題にはならなかった。在宅勤務は新型コロナ対応が主目的であるが、通勤時間の削減につながり業務効率が向上したという側面もある。

・ 緊急事態宣言解除後

5回/月の在宅勤務を基本に社会や個人の状況変化に応じてフレキシブルに在宅勤務回数を設定している。また会議においては会議室の定員を50%未満に抑えるために、出社していても自席等からTeams会議に接続することも奨励されている。その他にも、会社の食堂での3密を低減するための座席配置（対面しないように）や、時差休憩などの措置が講じられている。

・総括

時差出勤、在宅勤務、リモート会議等の様々な手段を適宜採用し、新型コロナ感染を抑制しつつも、できるだけ業務効率を落とさないように進めてきた。在宅勤務、リモート会議については始めるまでは不安な要素もあった。しかし、多くのメンバーが実施し、その環境に慣れることで、大きな問題なく権利化・渉外・管理それぞれの業務を遂行できることがわかった。一方、職場での実空間を共有する意義も重要で、特に製造・開発の現場で人やチームワークを通じて多くを学ぶ企業文化が人や企業の成長にもつながると考えている。今後、新型コロナ終息後も、時間の有効活用、各種災害等からのリスク低減などのメリットとのバランスをよく考えて知財業務の更なる改善に努めていく。

以上

E. コロナ影響下における自社知財業務環境

会員・東レエンジニアリング(株)(エンジニアリング業, 大津市)
知的財産部主任部員 **丸山 敏和**

1. 知的財産部における業務内容

私の知的財産部内での主な業務は、特許の権利化業務です。自社は特許明細書の内製率が高く、基本的に知財部員が明細書を作成しています。

2. 自社のコロナ対応

(1) ピーク時

会社所在地は滋賀県大津市ですが、4月初旬に7都府県への緊急事態宣言が出されたことに合わせ、まず私を含む大阪府からの勤務者に対し出勤制限がなされました。目安は、出勤率20%（該当社員は5分の1のみが出勤する状態）でした。

その後緊急事態宣言が全国に拡大したことに合わせ、出勤制限の対象者が全社員に拡大されました。一方、全社の業務の中には現場で装置を操作することが必要なものも多いため、必要以上に出勤率を下げるわけにもいかず、目安の出勤率はオフィス内で密な環境とならない程度の50%と設定されていました。

上記対応が功を奏したか、自社からコロナウイルスの感染者を出すことはありませんでした。

(2) 現在（7月末）

上記の出勤制限は、5月下旬に緊急事態宣言が解除されたことに合わせ、一旦解除されています。一方、7月末現在でも、上司の許可を条件に2日/週までの在宅勤務は引き続き可能となっています。

3. リモートワーク環境

PCは、全社員にノートPCが配布されています。そして近年、自社では育児、介護を見据えた在宅勤務制度が確立されていたため、リモートワークの環境はほぼ整っていました。そのため、会社側としてはコロナ対策としてのリモートワークへの移行に大きな支障はありませんでした。その一方、一部の社員においては、自宅側の環境（ネットワーク通信速度、執務環境の準備等）が整わず、在宅勤務への急な移行に混乱が生じていました。

リモートワークのネットワーク環境について、自社は某社のリモートアクセスサービスを採用しており、自宅から自社サーバへのアクセスが可能となっています。必要な情報を自社サーバから読み込むことで、明細書作成、メール送受、検索ツール利用などの社内での知財部員の業務の大半は、PCさえ持ち帰りすれば自宅でも実施可能です。

また、web会議の利用により、定例会議は4月、5月のコロナ第一波のピーク時も開催されていました。

4. リモートワークによる知財業務実情

全社の他部署と比較し、知的財産部は持ち帰りが可能な業務が多い部署であるため、出勤制限時は部を挙げて率先して在宅勤務に取り組みました。

在宅勤務となると、社員同士のコミュニケーションはどうしても取りにくくなります。ただ、自身の業務は明細書作成など個人で完結する業務が多いため、必要最小限のコミュニケーションはメールで足り、また、先行例調査は上記の通り自宅から自社サーバへアクセスすることにより自社の検索ツールを自宅でも操作可能であるため、在宅勤務であってもパフォーマンスをほぼ落とすことなく業務を遂行することはできました。

また、従業員からの発明相談に関しても、web会議を利用して打ち合わせを実施可能と思います。

一方、在宅勤務の全社ルールとして、秘密情報の持ち帰りおよび自宅でのプリントアウトは禁止されてい

ます。特に出願前の情報は秘密情報となりますので、それを自由にプリントアウトできなかったのが、業務に少々支障をきたしたと思われまます。また、出願時などの特許庁との通信は個人のノートPCではなく専用のPCから行うため、その際は誰かが出社して作業する必要がありました。

5. まとめ

自身の業務内容の範囲では、上記の通りほぼリモートワークでも業務を遂行可能である旨実務を通して確認でき、社内でも率先して在宅勤務を実施しました。

8月に入り、コロナウイルス感染者がまた全国的に増加しています。このようなコロナ環境がこれからも続くのであれば、リモートワークが知的財産部のメインの業務形態になることも予想され、少なくとも一定期間であればそれは可能と考えます。

なお、府県をまたいで出勤している私にとっては、通勤に利用する公共交通機関にて感染するリスクは拭えず、また、通勤時間を他の活動に有効利用できることを考えると、私はリモートワークをすすんで業務に採り入れたいと考えます。

(原稿受領 2020.8.31)