

# 先端的な融合領域における「広域専門職」 「汎専門職」を育成する

—「知財ビジネス交渉学」が必要な背景—

妹尾 堅一郎\*



## 目 次

1. 知財人財倍増計画
2. 日本知財学会で示された「人財育成」の必要性
3. 知財の専門職とは何か
4. 「専門職」の5つのタイプ
5. 「知財ビジネス交渉学」～新しい融合領域～  
.....

### 1. 知財人財倍増計画

知財立国が国を挙げて推進される中、知財人財\*\*の育成が急務である。関係者の認識はもとより、各界からの指摘と要望も年々高まっている。たとえば「知財戦略推進計画 2005」においても知財人財育成が大きく取り上げられている。

<http://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/kettei/050610.html#5>

中でも関係者の目を惹いたのが、次の部分だろう。「2005年度から10年間で知的財産人材を現在の約6万人から12万人へ倍増し、マルチメジャー人材や国際展開のできる人材、ビジネス・マインドの高い人材を育成し、積極的に活用していくことを目標とし（後略）」

何をもちて知財人財というのか、本当に今6万人いるのか、倍増すべき根拠は何か…等々、様々な疑問が浮かんでくるはずだ。とはいえ、「知財立国」の実現に向け活発な取組みを進め・支えるのは、つまるところ人財である。その育成がまだ十分とは言えず、今後の緊急の課題であることは異論のないところであろう。

### 2. 日本知財学会で示された「人財育成」の必要性

知財人財が全体として「量」でも「質」でも不足していることが、関係者の一致している認識ではあることは、たとえば本年5月に開催された日本知財学会で行われた知財人財育成分科会主催のセッション「知財人財育成の新しい波：専門家から超専門家へ」においても示された。

パネラーとして登場した各関係の代表者が指摘したのは、（不足分野やその程度についての認識の違いは

あったものの）同様であった。また、各界がこぞって人財育成への取り組みを加速していることが報告された。佐藤辰彦・日本弁理士会会長は、日本弁理士会が研修所の活動の一層の充実を図ると共に、先端人財を育成する「知財ビジネスアカデミー」を創設し、新たな拠点である秋葉原のアキバウイングにおいて展開することを紹介した。一方、清水勇・（独）工業所有権情報・研修館理事長は、審査官をはじめとする特許庁関係者の人財育成を質量共に加速していることを紹介した。また、宗定勇・日本知的財産協会専務理事は知財協会における研修の新しい展開、特に近未来の執行役員層となるリーダー研修の取り組みを紹介した。さらに、石田正泰・凸版印刷専務取締役（当時）は、大企業の知財部門では特にリーダー層の育成が急務であると指摘すると共に、東京理科大学教授としても新たに立ち上げた知財専門職大学院について紹介した。パネラーのこれらの話を受け、立ち見がでるほど盛況であったフロアからも、井口泰孝・東北大学工学研究科長・工学部長（知財学会理事）が、大学や地域地場産業における人財不足解消を急速に進めるべきだと指摘した。

実はこのセッションのモデレータは筆者であった。セッション終了後も、多くの人々から意見が寄せられた。人財育成に関する人々の関心の高さを実感できた良い機会であった。

### 3. 知財の専門職とは何か

さて、知財人財とは何か。ひとまずここでは知財に關与する専門職ととらえてみよう。

では、専門職とは何か。専門職（＝プロフェッショナル）とは、第一に「デュープロセス」を修得していなければならない。これは、専門家として当然求められる専門的な手続きを踏めるか、ということである。

\* 「知財ビジネス交渉学」プロジェクトプロデューサー  
（東京大学先端科学技術研究センター特任教授・知財マネジメントスクール校長役）  
\*\* 人は材料ではなく財産であるとの意味で「人財」と表記する。

この点は、医者、弁護士、公認会計士等の業務から容易に推測できるだろう。弁理士とは、当然のことながら特許等の「出願代理人」として必要な手続き類に熟知して、「デュープロセス」を踏める人のことを指す。

しかし、それだけでは普通の専門職に過ぎない。専門職は、加えて、個別具体的な状況に対処できる「多様な戦略的選択肢」を修得していることが求められる。つまり「あの手・この手」を駆使できなければならない。背負い投げだけでは闘えないからだ。さらに上位に進めば、「あの手・この手」の中で得意技を持っているか、が問われる。払い腰も四方固めもできた上で、巴投げが得意技と言えねばならないのである。

一方、これから弁理士に求められるのは、単なる特許等の出願だけではない。広く「知財マネジメント」全般にわたる領域、すなわち「知財法務」「科学技術」「経営」の三分野が重なり合う複合領域・融合領域である。

この三分野をこなすことの難しさは、単に量的な問題に起因するだけではない。質的にも困難を伴う。その根元は、思考法の違いにある。すなわち「科学技術」においては「正否」、すなわち正しいさが判断基準となる。「知財法務」では「当否」、すなわち法律の解釈上当てはまるかが判断基準となる。「経営」では「適否」、すなわち活動が適切であるかどうか判断基準となる。この三つの思考法の違いを理解することが必須なのである。

#### 4. 「専門職」の5つのタイプ

以上のことを重ね合わせると、先端的な融合領域における先端的な専門職とは何かを検討することが可能となる。

ここでは、大きく5つのタイプが考えられるだろう(図)。まず、専門性と領域性の軸を置いてみよう。ここで領域性とは、専門領域以外の分野について知識等を有している度合いを指す。例えば、弁理士が経営者と会話できるような経営・ビジネスの知識とコミュニ

ケーション力を備えている場合、この弁理士は広い領域性を持っていると言える。

(1) **通常専門職(プロフェッショナル)**: 普通の専門性と普通の領域性を持つ専門職。通常の専門職であるので、先述のとおり、最低限の「デュープロセス」を修得している人を指す。しかし、自らの領域以外について格段と深い(高い)知識があるわけではない。

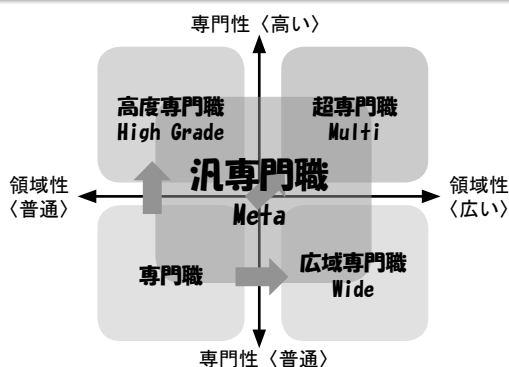
(2) **高度専門職(ハイグレードプロフェッショナル)**: 高度の専門性と普通の領域性を持つ専門職。例えば、弁理士なり知財部員なりが、自らの分野についてさらに研鑽をつみ、国際的に活躍できるようになった場合を指す。(通常の知財人財育成は、このタイプを想定しているように見える。)

(3) **広域専門職(ワイドプロフェッショナル)**: 普通の専門性と広い領域性を持つ専門職。三分野のどれかの専門家が他の2分野の知識を持つことを通じて知財マネジメント全体に目配せできるようになり、業務が広がる。専門職としては一分野にとどまるものの、全体を見渡せ、他の分野の人々とも協働できる。多くの関係者が、今後必要であると指摘している専門職は、このような人々であるようだ。弁理士の場合、広く「経営」や「科学技術」について知識の裾野を拡げておけば、一方で本来の業務自体にも好影響を与えるばかりでなく、他方でたとえば知財経営コンサルティング等の分野に踏み出すことも可能である。

(4) **超専門職(マルチプロフェッショナル)**: 高度な専門性と広い領域性を持つ専門職。三分野の全てについて専門家と言える者で、いわば一人で全てをこなせる“スーパーマン”である。しかし、これは余程の才能を持っていなければならず、極めて稀である。実際にこういった“スーパーマン”を育てることは難しく、育てるより、出現を促す方が効果的・効率的であるかもしれない。

(5) **汎専門職(メタマネジメントプロフェッショナル)**: 専門職をメタレベルで活用できる、すなわち知財マネジメント全体自体をマネジメントする専門職。三分野のそれぞれに関する基礎知識を踏まえた上で、各専門家を活用しつつ、融合領域である知財マネジメント全般を統括できるプロフェッショナルである。「テクノビジネスプロデューサー」と呼ぶことも可能であろう。現在、特に企業において求められており、かつ我々が人財育成で(たとえ少数であっても)育てたいのは、実はこのタイプに他ならない。この専門職になるには、知財関係の様々な専門家から流入が始まるだろう。もちろん、弁理士の方々には大いに手を挙げて

#### 先端領域における先端専門職タイプ



2005 (C) Ken SENOH

欲しいものである。

## 5. 「知財ビジネス交渉学」～新しい融合領域～

では、先端的な融合領域における上記の専門職、特に「広域専門職」「汎専門職」を育成するための人財育成、特に教育科目は整備されているだろうか。答えは「否」である。“学際的”と称しながらも、三分野の従来科目を単に並べただけのコースも散見される。異なる分野の足し算だけで、どうして先端的な融合領域の知を扱うことができようか。新しい酒を生み出すには新しい樽を用意すべきであり、新しい酒を貯めるには新しい革袋が求められるのである。

そこで、我々のチームでは、新しい科目開発を進めている。その一つとして、極めて高い評価を得ている科目が「知財ビジネス交渉学」なのである。この科目の開発と実践を通じて生まれた知見を整理したのが、本特集である。

弁理士の役割と活動のウイングを拡げようとしている先導的な弁理士の方々が、クライアントの企業と共

に、さまざまな「知財ビジネス」の交渉に当たる機会が増えていくことは間違いない。その時「知財ビジネス交渉学」は極めて有用であるはずだ。本号における「知財ビジネス交渉」特集がお役にたてば、これに勝る喜びはない。

### 【参考文献】

妹尾堅一郎「「互学互修」モデルの可能性－先端的専門職教育における「学び合い・教え合い」－」、『コンピュータ&エデュケーション』, Vol. 15, 柏書房, pp.24-30, 2003年。

妹尾堅一郎「MOTと知的財産マネジメントの融合」、『ハーバードビジネスレビュー』6月号, Vol. 29-6, pp.139-142, ダイヤモンド社, 2004年。

妹尾堅一郎「知財マネジメントにおける先端人財育成：「互学互修」を通じて「先端領域の知」を創出する」、『特技懇』, Vol. 235, pp.35-43, 特許庁技術懇話会, 2004年。

妹尾堅一郎「知財マネジメント教育の新展開：先端領域における先端人財育成方法論」、『日本知財学会第3回年次学術研究発表会予稿集』, pp.90-395, 2005年。

(原稿受領 2005.7.25)