

中少数知的財産部門の課題と対策

中少数知財会員
フォローアップ研究会*

抄 録 日本知的財産協会の関西支部の会員による、中少数知財会員フォローアップ研究会では、中少数規模の知的財産部門における様々な課題に対して研究に取り組んでいる。研究会では、これまで、主に「知財管理」と「人材育成」について検討を行ってきた。中少数規模の知的財産部門では、その活動規模ゆえに経験や知見が不足することもあるが、研究会の場は、研究会員が相互に不足している要素を補いうる場としても機能している。特に、身近に起こった課題について互いに情報共有することで、経験や感覚・視点が各会社の枠を超えてつかみやすくなる。本稿では、それらの取り組みを紹介するとともに、今後の中少数知財のあるべき姿を考察する。

目 次

1. はじめに
2. 中少数知財の現状
3. 研究会の発足、活動
4. 中少数知財の特性、課題
5. 課題に対する取り組み
6. 中少数知財に関する研究会活動
7. おわりに

1. はじめに

一般社団法人日本知的財産協会(以下、JIPAという)の正会員を、知財部員の数で分布を調べてみると、約56%が部員9名以下であることが分かる¹⁾。

当研究会では、部員が9名以下の知的財産部門を「中少数」知財部門と位置づけて、研究会を運営してきた。このあたりの人数で概ね、会社の知的財産活動の規模や、よりフラットな知的財産部門の組織構造、担当者の専門職化の程度等が似通ってくるように感じている。

知的財産部門の組織は、会社の規模や業態、技術分野といった静的な要素に加え、会社の知

的財産権に対する考え方などによって決まる。

一方で、発明の発掘や出願業務、調査業務、侵害対策といった一連の業務は知的財産部門の組織構成に関わらず発生するものであり、出願件数などに応じて必要リソースは大きく異なるものの、一定の知的財産業務が発生することには変わりがない。

つまり、発明や創作といった知的創造活動を伴う企業活動を行っている以上は、一連の知的財産業務を行う必要があるため、知的財産部門の人数が少ないからといってそれに比例して業務プロセス自体が簡素化できるものでもない。

当研究会では、そのような中少数規模の知的財産組織において抱える課題と、その解決について検討を行ってきた。

2. 中少数知財の現状

前述したとおり、JIPAの正会員のうち半数以上が中少数知財会員であり、その多くは共通の悩みを抱えているものと思われる。

* 2015年度 Follow-up Workshop for JIPA members with small IP division

例えば、慢性的なリソース不足から日々の業務に手を取られ、仕組み作りや改善活動にまで取り組めないといった悪循環に見舞われていることを多く聞く。

また、侵害判断の場面や法改正対応といった会社としての方向性を判断する重要な場面に遭遇した場合でも、必要な情報が不足して判断に窮するようなこともある。

すなわち、知的財産部門が中少数であることは、知財活動に投入されるリソースの総量や外部との接点が少ないことを意味しており、知的財産部門の実務力の維持・向上の点で、いろいろ不利な面が出てくることが多い。後述するように、それは文字通り、「知的財産部門の人が少ないこと」そのものが問題となるのである。

一方で、中少数知財部門は組織の階層が浅いことも多く、実務者が知的財産部門全体を俯瞰することとなる。このため、知財担当者は、実務をこなしながら、経営層に近い立場で知財戦略や組織運営を考える機会を得たり、業務範囲が広いことが視野を広げる契機となったりもする。このようなとらえ方をすれば、中少数知財部門は組織に所属する一人一人の成長する機会が多い、ありがたい環境であるともいえる。

よく言われるように知財業務の推進には、全体を把握する「鳥の目」と、個別案件に詳細に分け入る「虫の目」の両方が必要とされる。そして、このような物事を見る階層を意識的に変えていくことが求められる。この点において、中少数知財はいろんなレベルで物事を見て、階層を意識的に変えていく機会に恵まれているであろう。

また、中少数知財では、現場に近い立場から、知財活動の活性化に向け、全社的な方向付けを図っていくこともできよう。

こういったことから、中少数知財は、

- ・ 知財戦略の作成
- ・ 技術のマッピング

- ・ キー技術の見極め
- ・ “生きる” 知財の選択
- ・ 複数の知財（特許、意匠、商標など）の活用、契約とのコンビネーション

などのスキルを醸成しやすい環境と考えられる。これらは、中少数知財に留まらず、知財の規模に係わらず必要とされ、近年注目が高まっているスキルである。

こうしてみると、中少数知財部門は、所謂「大人数の知財部門」（以下、「大知財」という）と比較すると、その中少数であるが故の課題はあるものの、このように見方を変えることで大いに魅力ある仕事の環境と考えることもできる。

3. 研究会の発足、活動

当研究会の発足となった母体は、JIPA関西事務所が主催して実施されている「中少数知財会員フォローアップ会」（以下、フォローアップ会という）である。

フォローアップ会は、2010年に関西部会に所属する近年入会した会員へのフォローアップの場として開催され、翌年から知財部員5名以下の会員も対象とした会として発展した。その後、2013年より知財部員10名以下に拡大され、年に1回開催されている。

フォローアップ会は、それまでJIPAの会員であったものの専門委員会活動には敷居が高くて参加できなかった会員でも参加しやすい会であり、毎回魅力的な講義とそれに関連するグループディスカッションが行われ好評を博している。

開催当初は、「知財部員5名以下の会員」が対象であったが、6～10名の会員からの強い要望もあって現在の「10名以下」が参加可能要件となり、募集も東海地区協議会に所属する会員にまで拡大された。

当研究会は、前述のフォローアップ会の参加者から「継続した議論を行える場が欲しい」という声に応じて設立された。

参加者は、タイムリーなテーマの講義もさることながら、同様の悩みを抱える他社の担当者
とディスカッションすることで、課題解決のヒントを得ることが出来ると強く感じていた。そこで、フォローアップ会の参加者を対象に、継続議論の場への参加希望を問うたところ、8社の参加希望があり、継続議論の場として当研究会が発足した。2013年のことであり、その後継続して活動を行っている。

当研究会は、7月から翌年1月までの期間に月1回の頻度で活動を行っている。

テーマとしては、中少数知財における「知財管理」と「人材育成」に関する調査検討をこれまでの3年間、一貫して取り組んできた。いずれも幅広い基本的なテーマであるが、中少数知財のリソース不足を補うためには、知的財産業務の管理を効率的に行うこと、人材育成活動に注力することが、重要である。同時にこれらの課題は、会社の規模を問わず、いずれの会社も共通して行っている業務が含まれるともいえる。

また、テーマの検討を行う前には、これとは別に必ず「課題相談」の時間を設けて、参加者全員で課題を共有するようにしている。

実は、この課題相談の時間こそが、当研究会の真骨頂であり、ここに集う価値が集約されているものと考えられる。定められたテーマに基づく調査検討も重要だが、中少数知財にとっては、日々生まれる課題について各社の取り組みを知り、解決のためのヒントを得る時間こそが真に必要なものと考ええる。すなわち、課題相談の時間は、中少数知財に不足する情報や判断の拠り所となるものを感じ取れる場となっており、単なる情報交換を超えたものを感じ取れる時間が形成されている。

当研究会では、こうした個々の課題に関連する情報やこの判断の拠り所となる感触の集積を「相場感」と呼んでいる(6.(4)参照)。文字通り「感触」を含んでいるので、「相場感」に

は言語化されない部分も多いが、この感覚を基にそれぞれの会社で生じる課題に対して、「判断」に繋げて役立てている。

4. 中少数知財の特性、課題

当研究会では、法改正対応等の一般的な知財問題についても議論を行っているが、前述のとおり、特に人的リソース不足に起因する課題が現れやすい「知財管理」と「人材育成」を中心に研究を行っている。

知的財産業務自体は、一定の手続きを要するものも多く、知的財産部門の人数に関わらず、行うべき業務内容はそれほど変わらない。

例えば、特許を出願する場合には、発明の抽出に始まり、調査、権利範囲の設定、明細書の作成、特許庁への出願、以後の管理への移行といった行為が生じる。大きな流れは知的財産部門の規模に関わらず同じであると考えられる。しかしながら中少数知財では、人的リソースの制限により、一人の担当業務範囲が広くならざるを得ない。この点は、個々の業務を深掘りしていくうえでの制約となりやすい。

また、中少数知財部門では、担当業務にかかわる人員が社内や事業所で一人である場合もままあり、業務の相談や、チェック、引継ぎ、レベルアップの面で問題となりやすい。

さらに、部門の規模、すなわち会社としての知財活動の規模が大きいことから、発生頻度の低い業務が時折発生することになる。例えば、商標の調査・出願が年に1回程度しか発生しないケースもみられる。このような発生頻度の低い業務の業務品質や業務効率が低くならないような取り組みも必要である。

研究会の活動で、見えてきた課題やその対応等について、議事録や後述する「虎の巻」に記録していく作業を行う中で、気付いたことであるが、知財業務管理の観点から見ると、こうした課題は、知財業務に関する情報収集と情報の

維持管理の課題に行きつくようにも思われる。したがって、個々の会社において現れやすい中少数知財部門固有の課題に留意しながら、効率化できる部分はメリハリをつけて効率化しつつ、情報収集や情報の維持管理にさける時間を増やすことや、情報入手のチャネルを確保しておくことが重要であると考えられる。

一方、人材育成についても、会社の知財活動レベルの向上を主導するのは知的財産部門なので、しっかり取り組む必要がある。知的財産部門の人員の人材育成は、個々人のレベルが組織としての対応能力にダイレクトな影響を及ぼすため、特に重要である。

中少数知財部門において、人が少ないがゆえに人材育成面で課題となりやすいことを列挙すると、

- ・社内実務や考え方の継承が途絶えやすい。
- ・継承できない部分はその都度作ることで、考え方がなかなか進化していかない。
- ・人や事案が少ないことで、業務の判断に必要な相場がつかみにくい。
- ・知財部員の人材育成で、段階的育成が難しい。

などがある。

また、日々の業務に関連して、仕事の進め方や考え方について触れる人物（特にロールモデルとなる人物）が少ないといった難しさが出やすくなる。

知財部員の総数や配置にもよるが、職場において、世代や層別に見て1名ということも多くなる。そのため、職場内において、同じ層や同世代といった対等な立場で議論し切磋琢磨するという機会が得にくくなる。

更に、知的財産部門の総人数が少ないことに起因して、外部との接点が少なくなりがちとなるため、外部から情報をより積極的に取り入れる姿勢と、接点を維持する活動が求められる。

これらのことに留意しながら、知的財産業務

の管理を効果的に行いつつ、リソース不足を補うための全社的な人材育成活動に注力することが、中少数知財部門活動においては特に重要であると考えられる。このことが、当研究会で「知財管理」と「人材育成」の二つを主要テーマと位置付けてきた所以である。

5. 課題に対する取り組み

中少数の名のとおり、知財組織内の人的リソースが少ない組織で、リソースの不足に起因する課題をどう解決するかについて検討を行ってきた。

当研究会では、リソースの不足に起因する課題解決のアプローチは、二つの方向性に集約されたと考えている。「外部活用」を積極的に行うアプローチ（以下、「外部活用アプローチ」という）と、「レベルアップ」を図るアプローチ（以下、「レベルアップアプローチ」という）である。

一つ目の「外部活用アプローチ」とは、知的財産部門のリソース不足を、外部のリソースを積極的に活用して補おうというアプローチである。「外部活用アプローチ」は、さらに、社内に不足するリソースを、社外のリソース、つまり社外の専門家などに業務委託することで補う「外注化」と、社内の技術者や法務部等の知財組織以外のリソースを活用する「社内リソース活用」、の二つに大別される。

まず、一つ目の「外部活用」である「外注化」としては、例えば、一般的な特許事務所に明細書作成・出願代理を委託することや、調査を調査会社に委託することが考えられる。しかしながら、単に外注化を行うと、業務品質の低下や、外注管理コストの増大といったマイナス面が目立ってしまい、有効な知財管理ではなくなってしまうことがある。そこで当研究会では、外注化できる業務とそうでない業務の考え方を明確に示すこととした。

外注化できる業務とは、言い換えれば社内でもなくても可能な業務のことである。

つまり、社内ではできない業務以外は外注化することが出来るといえる。

では、社内ではできない業務とは何か。それは、「判断」を伴う業務であると考える。

知的財産部門が社内に必要なのは、経営的な観点で知的財産に関する「判断」を行う必要があるからに他ならない。知的財産部門の存在意義を考えると、リソースの不足する環境であっても、「判断」に関する業務は外部に出すことはできないのである。逆に、リソースの不足状況に応じて外注化を効果的に使うことで、課題の解決に繋げることが出来るのではないかと考える。

つまり、会社としての「判断」等、そもそも外には出せない部分や、社内でやった方が良い部分を社内でこなしつつ、外部専門家の手を借りられる部分をしっかりと見極めて外注活用を図りたい。近年では特許事務所が発明抽出の段階から積極的に関与してくれる例もあり、検討に値する。

次に、もう一つの「外部活用」である「社内リソースの活用」について説明する。

外注化を進めるとしても、予算の問題や、良い外注先との関係をどうやって強めていくかという現実的な課題が生ずる。このため、「外部活用」を外部のリソースのみに頼ることで、課題を解決することが困難な場合がある。当研究会では、さらに、社外のみならず社内のリソースを効果的に使うことで、課題の解決を図れるのではないかと考えている。

知的財産部門以外の技術部門に知的財産に関する知識や意識を根付かせることができれば、それら部門を上手に巻き込むことにより知的財産部門の負担軽減を図り、知的財産部門が判断業務に集中しやすくなるであろう。

特に、発明部門である開発グループ内にキーマンを配置して知的財産部門との橋渡しをして

もらえるようになれば、開発グループ内の調査の浸透や技術情報収集といった実務面のみならず、開発グループ内での教育的側面など、多様な場面で知的財産部門のリソース不足の解決に近づけるようになる。さらに、図1に示すように、キーマン同士を結びつける中心となるキーマンを育成してキーマンネットワークを構築することで、開発部門との連携をさらに強化することも可能である。

もちろん、他部門に仕事を移管することを行おうとしているのではなく、そのような態度で臨んだのでは、なかなかうまくいかない。関係部門間でのコミュニケーションを良くすることで、知財業務以外にも相互に補完する関係を構築して双方でメリットを享受できるように心がけることが重要である。

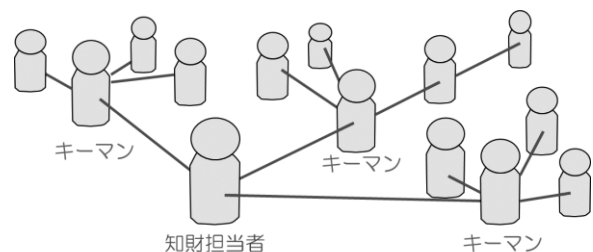


図1 キーマンネットワーク

図2は、「外部活用アプローチ」を図説したものである。「社内リソース活用」と「外注化」の両方を知的財産部門が手綱を握ってコントロールすることで、課題を解決していくことができる。

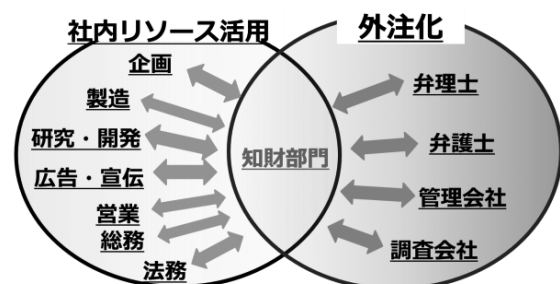


図2 外部活用アプローチ

次に、もう一つの課題解決アプローチである「レベルアップアプローチ」について説明する。

「レベルアップアプローチ」とは、リソースが不足する状況を、知財部員一人あたりの活動レベルや社内の知財知識レベルを向上させることで解決を図っていくアプローチである。中少数知財では、日々の業務に追われることが多く、人材育成に手をかけることが出来ないことがある。

しかしながら、長期的な視点では人材育成活動が、リソース不足解決の大きな力となるといえる。このため、現在のリソース不足という課題解決と並行して、人材育成にも注力したい。人材育成に注力することで、将来、さらに社内リソース活用を進めることが可能となる。このようなサイクルを回すことで、現在から将来に渡るリソース不足を解消していくことができると考える。

人材育成においては、知的財産部門内の能力向上と、技術者の知的財産意識向上の両面がある。

知的財産部門の能力向上では、種々の判断に繋がる能力の向上が有用である。社内の期待に応え、信頼を得て、知的財産部門に対する期待をさらに高めていくためには、知的財産部門が主体的に判断する姿勢を社内に示せることが重要だからである。

知的財産部門に業務を依頼する側としても、「先生に聞いてみます」という担当者よりも、「基本はこうすべきだが、微妙な点があるので先生に確認します」と答えてくれる担当者に頼みたいのではないだろうか。社外の専門家の知恵や技術を借りる場面はあるとしても、基本の部分は、知財部門で判断できるだけの能力を維持する必要がある。

そのために、判断の基礎となる情報に関し、幅広く外部の見解や事例をインプットするよう心掛けたい。知っているだけで悩まなくて済む、知っているだけで間違わなくて済む、といった場面が意外にあるのではなかろうか。こうした

判断に関わる情報の一部は、専門知識として各種セミナーや講習会等で得ることもできるが、企業での知財実務の運用にかかわる部分など、セミナー等では得にくい情報もある。そのような情報を得るために外に積極的に出かけてもよいのではないだろうか。

技術者の知的財産意識向上では、技術部門全体の底上げも重要であるが、キーマンとなる人員への集中的な教育に注力することも効果的であると考えられる。

6. 中少数知財に関する研究会活動

ここまで、中少数知財における課題とその解決の方向性について述べてきた。しかしながら、それらは、かねてから一般に認識されていたことや感覚的に理解されてきたことの枠を大きく超えるものではないであろう。

では当研究会の活動意義や効果はどこにあるのか。

当研究会では、中少数知財において不足する経験や感覚を補う場として有効であると考えている。

中少数知財では、その活動規模に由来して経験値が不足するということが多くある。

図3に示すように、中少数知財では会社の枠内に特定の業務を担当している人員が1名ということも多く、例え数名の担当者が居る場合でも、担当部署や技術が異なると、特定の業務を実質的に一人で担当することとなる。このため、一度経験していればシンプルに判断できるようなことであっても、経験の乏しい業務が発生すると、課題に取り組む際の手掛かりに乏しいことが多い。これに加えて、社内に経験豊富なメンバーが居らず、過去の経験から必要な知識や情報を得ることも難しい場合も多い。このため、活動規模が小さく、事案の総量が少ないと、知的財産部門全体としての経験値が蓄積し難いのである。



図3 知財の規模が小さいと知財の経験値は不足しがち

(1) 経験値の補充

当研究会は、そのような課題に対して経験値を補う場として機能している。

問題意識を共有化する有志が集まり、問題提起・発信し、情報収集・交換し、考えることのできる、「場」(土俵)が研究会には提供されている。それぞれの会社での判断は異なることはあるが、その問題について議論する場があることで、新たな気付きや発見が生まれ、より効果的な判断に繋げることが出来る。

「場」にいろいろな課題を投げかけると、様々な意見が参加メンバーから返ってくる。出てきた意見には、直接役立つものもあれば、直結しないものもあるが、その中には自分の答えを見つけていく際の参考になることも多い。「場」の議論では、いろいろな意見や見解・対応案や体験談に始まり、さらには、別の視点や派生する課題が出てくることもある。このような多様性に富む情報に触れることが重要なかもしれない(図4)。



図4 研究会の場と課題

(2) 知恵・知識の創出

当研究会は、知恵や新たな知識が創出される場として機能することもある。議論の様子を眺めていると、自ずと全体像が見えてくる場合があり、自分の意見や見解を発表すれば、その前段階でさらに考えが深まる場合もある。また、研究会の場では、それぞれが自分の知識や見方に基づいて話をするようになるが、互いの情報に触れることにより、今まで欠けていた視点に気づくこともある。ここで得られた視点で、自社、自部門の状況を見つめ直すと、これまでと違ったものが見えてくることがある。ある意味、外に出て話をしてこそ、内のことが良く見えるようになるのかもしれない。

(3) 人材育成

当研究会のような場で活動すること自体が、参加者自身の人材育成の場として機能しているようにも思われる。研究会の場で互いに発言する機会は、自分の持つ情報を的確にまとめる契機となるであろうし、自分の意見や考えを整理してわかりやすく伝えることの訓練にもなる。また、研究会で議論の論点がかみ合わず「相場感」が形成されにくいこともままあるが、そうした議論でも論点の流れを追いながら、発言の趣旨や意図をくみ取っていく経験は、社内で、他部署を含む会議体でやり取りしていく際の議論の進め方において、きっと役立つであろう。

このような「場」としては、継続して議論することが重要である。1回限りのディスカッションも新鮮な気付きが得られる場として活用できるが、より深い議論をするためには、継続して活動することが非常に重要である。

(4) 相場感の形成

当研究会は、幅広いテーマを基礎としているために、事案に捉われずに議論をすることも出来る。これも、新しい気付きに繋がっているの

ではないかと思われる。

当研究会の活動を継続してきた中で、中少数知財活動としての「相場感」を共有化出来きたと感じることが多い。「相場観」との表記もあるようだが、当研究会では各社の感じ方に委ねるとの意味を持たせるために「相場感」という表現を用いている。

規模や活動レベルにおいてあまりかけ離れていない会社の間での「相場感」であれば、少なくとも参考になる点は多い。特に、議論を通じて自らつかんだ「相場感」であれば、知的財産部門としての判断の拠り所たりうるのではなかろうか。この点で、判断を基礎とするコア業務には、その判断の拠り所となる「相場感」が有用である。とはいえ、「相場感」に盲目的に従えばよいわけではないということは、言うまでも無い。

当研究会では、それぞれの議論の事案や研究に対して明確な答えを求めることを重要視していない。それぞれの会社の置かれる環境によって判断は異なる場合もあるから、答を定めるのは難しい。むしろ、判断の基礎となる考え方や方向性を参加者自らが考えて、最終的な結論はそれぞれが導き出すことが重要と考えてきたからである。

研究会の場を通じて、参加者自身が相場感を形成して判断の材料とすることが出来ているのではないかと考えている。

所謂「大知財」の組織の場合は、図5に示すように、会社の枠内に特定の業務を担当している人員が複数名存在しており、その中には経験豊富な担当者も存在する。このため、経験を積む機会が多い上、経験豊富なメンバーから必要な知識や情報を得ることも可能である。このため、一社だけでも知識や経験値を集めて、自分自身のスキルを向上させていくことができる。

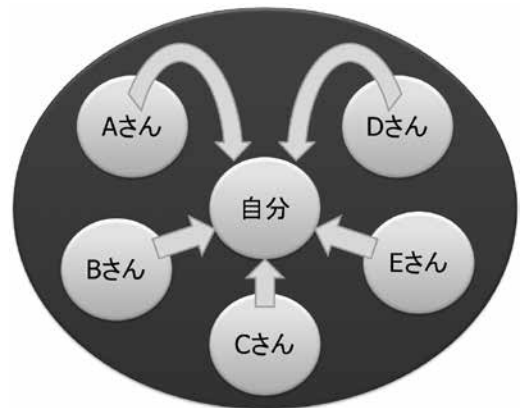


図5 大知財では、一社でも知識や経験値を集められる

一方、中少数知財の場合は、本章の(1)で述べたように一社では、知識や経験値が不足しがちである。しかしながら、当研究会における、知識や経験を集める「場」を、あたかも「大知財」のように機能させることが可能である。従って、個々の会社の情報の窓口の広さには、人的制限から限りがあるとしても、かなり広範な知識や経験を集めうる可能性がある。

各社の知財が中少数で経験不足だったとしても、当研究会に参加することにより、経験値を積んでいき、経験不足を解消することが比較的容易にできるのではないだろうか。

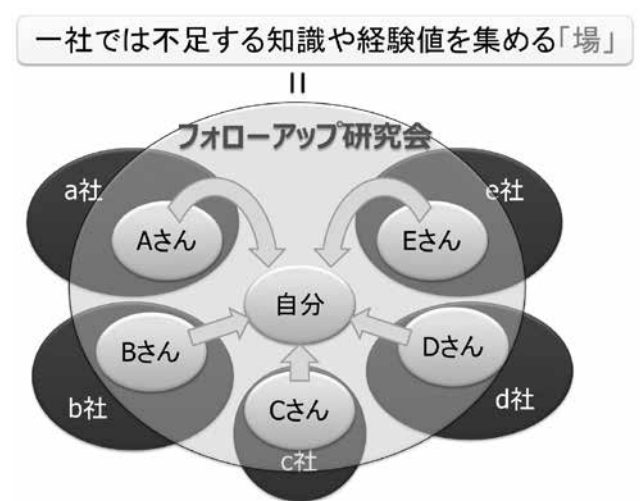


図6 中少数知財における知識・経験値を補うイメージ

7. おわりに

当研究会では、上述したように中少数知財の抱える個々の課題に明確な答えを作ることはしなかったが、各社の知財業務をレベルアップさせ、知財業務のコアである「判断」に繋がる検討を行ってきた。

その結果、参加者の会社での判断レベルの向上が図れているのではないかと考えている。

中少数であるがゆえに抱える悩みは一朝一夕に解決できるものではなく、おそらくこれからも多くの悩みを抱えながら業務を続けるものと思われる。それは、仮に業務が拡大し「大知財」になったとしても、悩みの種類は変わることがあっても尽きることは無いのかもしれない。

このような活動を通じて、当研究会が中少数知財特有の課題や、日々の悩みを解決していくことが、個々の会社やJIPAの知財レベルの向上に繋がり、ひいては産業界全体の底上げに繋がっていくことを祈念する。

なお、当研究会では、発足初年度よりJIPAシンポジウムのポスターセッションに出展している。

本来は、専門委員会の活動紹介の場であるが、当研究会の活動を会員企業に広く知って頂く機会として、JIPAシンポジウム実行委員会の御厚意を頂き出展することとなった。

JIPAシンポジウムにポスター出展することによって、当初想像していた以上に反響を頂き、多くの方から関心を頂いている。

そのようなきっかけで、マネジメント委員会、建設部会や東海地区協議会などの意見交換と交流を行うことが実現した。

当研究会では、様々な課題について議論を行っているが、主に法的な側面でサポートを頂くオブザーバーに参加頂いている。

インテリクス特許法律事務所の岩坪弁護士と速見弁護士である。

両弁護士からは、都度適切なアドバイスと最新の法的情報を頂いた。

本稿は、2015年度中少数知財会員フォローアップ研究会のメンバーである、下垣 裕一 (TOA)、大野 泰寛 (東リ)、横田 知児 (大倉工業)、澤村 信明 (ヤマウチ)、中野 貴章 (新明和工業)、大田 晃平 (関西熱化学)、柳沢 清祥 (日新電機)、妹尾 恵里 (片山化学工業研究所)、渡部 泰正 (ハリマ化成)、柴田 英雄 (サカタインクス)、柴原 庸介 (タツタ電線)、黒田 智子 (第一稀元素化学工業)、高石 日出男 (日本農薬)、古谷 敬 (日本農薬)、虎伏 宏 (住友精化)、原 伸郎 (日本写真印刷)、熊本 十美男 (住友ゴム工業)、吉田 聡 (大阪ソーダ)、笠原 民良 (タイガースポリマー)、岡本 順子 (アイコム) が執筆を担当した。

注 記

- 1) 知的財産経営に関する実態調査 日本知的財産協会 2015.8

(原稿受領日 2016年3月31日)