

新型コロナウイルス対策を踏まえた 知財人材育成への取り組み

人材育成委員会*

抄 録 (一社)日本知的財産協会(以下、「JIPA」という)の人材育成委員会では、JIPA研修中長期ビジョンの下、JIPA会員企業やJIPA事務局人材育成グループと密接に連携を取りながら、「経営センスをもって知的財産を活かすことのできる人材の育成が必要であり、また、知財部門以外の技術者や事業・営業担当についても知的財産のセンスを活かせる人材が必要である」との認識をベースに、「知財人材育成をメインにした委員会活動」の実践に努めている。一方でCOVID-19感染拡大の影響により、従来は研修会場に講師と受講生が集まり、実際に対面形式で座学の講義やグループディスカッションを伴う研修を行う「集合研修」が中心であった研修の開催形態を、ここ2年ほどで大きく変更せざるを得なかった。そこで今回、COVID-19感染拡大に伴う人材育成委員会の取り組みと、2022年度のJIPA研修概要及び今後の検討課題について報告する。

目 次

1. はじめに
2. JIPA研修について
 2. 1 JIPA研修とは
 2. 2 JIPA研修の概要
 2. 3 2021年度までの人材育成委員会の取り組みについて
 2. 4 2022年度のJIPA研修について
3. 今後の検討課題
4. おわりに

1. はじめに

(一社)日本知的財産協会(JIPA)は、1938年の創設以来、世界最大級の知財ユーザー団体に発展し、現在も活発に活動を続けている。人材育成委員会は当協会主催の各種研修(以下、JIPA研修という)の企画・運営を担当しており、JIPA研修には知財初心者から上級者までを幅広くカバーする定例研修、時宜にかなったテーマで開催する臨時研修、海外に訪問・滞在

する研修を行う海外研修、そして経営的なセンスを養うために選抜された人材を育成する特別研修など、研修全体として体系化された充実したプログラムが準備されている。

一方で、2019年11月に中国湖北省武漢市で発生した新型コロナウイルス感染症(COVID-19)は、瞬く間に全世界に感染が拡大し、人々の生活や経済活動も大きな影響を受けている。

このような状況下、人材育成委員会がJIPA研修に対しどのように取り組んできたのか、この誌面を借りてその取り組みについて紹介する。

2. JIPA研修について

2. 1 JIPA研修とは

人材育成委員会の前身である研修企画委員会では、2005年にJIPA研修中長期ビジョン¹⁾を定めた。このビジョンでは、これからの時代、知

* 2021年度 Human Resource Development Committee

的財産の専門家及び専門知識は重要であるがこれだけでは不十分であり、経営センスをもって知的財産を活かすことのできる人材の育成が必要であり、また、知財部門以外の技術者や事業・営業担当についても知的財産のセンスを活かせる人材が必要であるとの認識がベースとなっている。このようなビジョンの下でJIPA研修は、「グローバルな事業競争力を高めるための知財活動ができる人材」を育成するために、「会員の、会員による、会員のための研修」をモットーに、「包括的かつ体系化された研修」であることを特徴として企画・運営されている。受講生の対象となる職務は知財の実務担当やリーダーから技術者や営業担当者まで、レベルは知財初心者から上級者までを幅広くカバーするものとなっている。

2.2 JIPA研修の概要

前述のように、JIPA研修は「会員の、会員による、会員のための研修」をモットーに、「包括的かつ体系化された研修」であることを特徴としている。そして、受講生の対象となる職務は知財の実務担当やリーダーから技術者や営業担当者まで、レベルは知財初心者から上級者までを幅広くカバーするように、実用的な内容の「定例研修」、時宜にかなったテーマで開催する「臨時研修」、現地を訪問・滞在（現地講師）して研修を行う「海外研修」、そして経営的なセンスを養うために選抜された人材を育成する「特別研修」に分かれている。

(1) 定例研修

定例研修は、「A：入門コース」、「B：初級コース」、「C：中級コース」、「D：上級コース」、「E：研究コース」、「G：技術部門向けコース」、「S：総合コース」、「W：グローバルコース」の8コースに分かれている。その内容は、「特許・実用新案制度」、「外国特許制度」、「知的財産関連法」、

「意匠・商標制度」といった国内外の知財関連法や制度に関する知識修得のための研修のみならず、「明細書の書き方」「(技術者のための)発明説明書の書き方」、「交渉学」など、グループワーク等を行う実用的な研修も多く含まれている。

(2) 臨時研修

臨時研修は、定例研修として体系化しにくい時宜にかなったホットなテーマや、JIPA研修では初めて取り上げるテーマ等を取り扱っている。従って、開催される研修の数は年によって若干の増減があるものの、毎年30前後の研修が開催されている。また、専門委員会の研究成果を取り纏めて出版された別冊資料を基に、臨時研修が開催される場合も多い。

(3) 海外研修

海外研修は、2週間から1ヶ月ほど現地を訪問・滞在し、講義を受けると共にグループ毎に自主的な調査・研究活動を行う「訪問・滞在型コース」と、2020年度に始まったオンラインで海外の講師からの講義を受け、ディスカッションを行う「オンラインコース」の2種類があり、どちらも実用的な知識が得られるのみならず、多くの講師との対話やプログラムを通して実践的な経験が身に付くと好評である。

2019年度までは「訪問・滞在型コース」のみの開催であったが、COVID-19感染拡大の影響で2020年度と2021年度は「オンラインコース」のみの開催となっていた。2022年度は「訪問・滞在型コース」及び「オンラインコース」の両方を開催予定である。

(4) 特別研修

特別研修は、「知財変革リーダー育成研修」、「知財戦略スタッフ育成研修」、「企業若手知的財産要員育成研修」及び「知財実務英語コミュ

ニケーション研修」から構成されている。定例研修や臨時研修が、知財の専門家として活動するために必要な知識の伝授や法律等の研究を主としているのに対し、特別研修は「経営に資する知財部門を目指し、グローバル化に対応した経営感覚を備えた知財部員を育成する」ことを目指し、座学での講義のみならず、グループでのディスカッションを行うことが大きなウエイトを占めている研修である。なお、特別研修の中には、受講申し込みの際に論文を提出し、審査が必要となる研修も存在する。

2. 3 2021年度までの人材育成委員会の取り組みについて

人材育成委員会では、これらのJIPA研修の企画立案・改編を行い、研修体系や研修内容の充実化を図ってきた。また、2019年度までの研修は、関東（東京）、関西（大阪）、東海（名古屋）の研修会場と、年に数回広島研修会場に講師と受講生が集まり、実際に対面形式で座学の講義やグループディスカッションを伴う研修を行うことが中心となっていた。また、関東・関西・東海・広島で開催される研修の数の偏りを少しでも無くすと共に、地方の会員企業へも受講機会提供の観点から、主研修会場から他の地区の研修会場へライブ配信を行う「サテライト研修」が関東・関西・東海・広島・九州（福岡）で行われていた。

このような状況下、「関東・関西・東海・広島・九州での研修数の偏りを無くすと共に、その他の地方の会員企業へも受講機会を広く提供する」ために、2018年度から人材育成委員会において「10年後のあるべきJIPA研修」について、先ず「研修の開催形態」に関する議論を開始し、試行を開始した。

(1) 2019年度に想定した今後のJIPA研修

2018年度から2019年度にかけての約1年半、

人材育成委員会内で「10年後のあるべきJIPA研修」について、「研修の開催形態」に関する議論を行った。様々な研修形態の提案がなされたが、議論の結果、費用対効果等の点から以下の開催形態に絞り、2020年度以降に取り進めることとした。

1) サテライト研修

サテライト研修とは、主研修会場で行われている研修を、主研修会場から他の地区の研修会場へライブ配信を行う研修であり、主研修会場及び他の地区の研修会場へ共に受講生が集合することとなる。

本研修は2019年度以前にも開催実績があったので、2020年度以降は受発信に必要な機器等を更に整備し、実施すべき研修を選択、2020年度以降に実施する研修の数を更に充実させる計画とした。

2) PCライブ研修

PCライブ研修とは、研修会場で行われている研修を、研修会場から受講生個々のPCにライブ配信を行う研修である。研修の形態としては、講師による講義を受講生個人のPCへライブ配信のみを行う場合と、研修会場に出席可能な受講生が参集し、他の受講生は受講生個人のPCにライブ配信される講義を視聴する場合（集合研修とPCライブ研修のハイブリッド研修）の2通りの対応が考えられる。

本研修については、2020年度に試行を行い、2021年度からの本格運用を目指す計画としていた。

3) 録画再生研修

録画再生研修とは、講師の講義を録画したものを研修会場にて投影し、研修会場に参集した受講生が視聴する研修である。本研修においても、研修会場に参集した受講生に対しての投影のみを行う場合と、研修会場に出席可能な受講生が参集し、他の受講生は受講生個人のPCにライブ配信される講義を視聴する場合（録画再

生研修とPCライブ研修とのハイブリッド研修)の2通りの対応が考えられる。

本研修については、2020年度に実施する研修の選択と試行を行い、2021年度から一部の研修で本格運用を開始し、2022年度以降に実施する研修の拡大を目指す計画とした。

4) オンデマンド研修

オンデマンド研修とは、講師の講義を録画したものをサーバーに保存して一定の期間を区切って公開し、受講生は個々のPCからその公開期間内にサーバーにアクセスして録画を視聴する研修である。

本研修については、2020年度と2021年度に亘って、対象とする研修を選択し、講義の録画を行い、準備が出来次第開始する計画とした。

(2) 定例研修及び臨時研修での2020年度と2021年度の取り組み

2020年度はCOVID-19感染拡大の影響を受け、集合研修開催時の対応基準(3密対策)を作成すると共に、6月、7月開講の研修を中止あるいは延期し、下期から延期した研修を開催した。しかし、受講者総数は6,360名(前年度比43%、8,305名の減少)であった。これはリーマンショック後(2009年度:13,002名、前年度比74%、4,656名の減少)を上回る減少であったが、2019年度までの議論を踏まえ、前倒しで後述の施策を行った結果でもあった。

そして2021年度は、2020年度の経験を踏まえ、「演習やグループワーク(グループディスカッション)を伴う一部の研修のみ」を受講生が参集する集合研修として残し、座学が中心となる多くの定例研修と臨時研修はオンラインでの研修(PCライブ研修やオンデマンド研修)を中心に開催することとなった。

1) サテライト研修

2020年度は、東海・広島・九州を対象にサテライト研修を行ったが、受講者数は前年度比12%

と激減した。これは、サテライト研修が受講者が各地方会場へ参集することを前提としていたため対象となる研修を少なくせざるを得なかったことと、後述するPCライブ研修やオンデマンド研修に開催方法の軸足を移したためであると考えられた。そのため、2021年度以降は受講生が参集することなく受講可能なPCライブ研修やオンデマンド研修を中心に開催することとし、サテライト研修は中止することに決定した。

2) PCライブ研修

PCライブ研修は2020年度に試行を行い、2021年度からの本格運用を目指す計画であったが、COVID-19感染拡大の影響に鑑み、急遽2020年度にPCライブ研修を立ち上げ、当初は集合研修として開催予定だった研修を、可能な限りPCライブ研修へ、あるいは集合研修とPCライブ研修のハイブリッドでの開催へと開催方法を変更した。特に臨時研修はその多くがPCライブ研修での開催となり、一部の定例研修でもPCライブ研修での開催が採用された。また研修によっては、集合研修とPCライブ研修のハイブリッド研修で開催された。このようにして2020年度にPCライブ研修開催の実績を積み上げたので、2021年度は当初の計画から一部の定例研修と臨時研修には、PCライブ研修や集合研修とPCライブ研修とのハイブリッド研修を積極的に取り入れ、受講生が研修会場に参集することなく多くのJIPA研修を受講することが出来るような体制を整えた。

3) 録画再生研修

録画再生研修は、講師の講義を録画したものを研修会場にて投影し、研修会場に参集した受講生が視聴する研修であるが、受講生が研修会合に参集することを前提としていた。しかし、講義の録画を使用する場合は、後述する「オンデマンド研修」の方が受講生は参集する必要も無く、受講生の利便性も高いと判断し、2020年度以降実施は見送ることと決定した。

4) オンデマンド研修

2020年度下期に、定例研修や臨時研修で応募者が多かった研修を中心に、急遽オンデマンド研修を立ち上げた。オンデマンド研修は急遽立ち上げたにもかかわらず、2020年度の受講者数1,184名であったので、受講生からのニーズが高い開催方法であると判断し、2021年度はAコースやBコース等、基本的な知識を学ぶ座学中心の研修は当初からオンデマンド研修として計画、開催した。

(3) 特別研修での2020年度と2021年度の取り組み

2020年度は、「知財変革リーダー育成研修」及び「知財戦略スタッフ育成研修」の2つの研修を開催したものの、スケジュールの都合等で「企業若手知的財産要員育成研修」と「知財実務英語コミュニケーション研修」は中止せざるを得なかった。特別研修ではグループディスカッションを行うので、研修効果の観点からは「集合研修」での開催が好ましいが、2020年度は全てオンラインによる開催とせざるを得なかった。

そこで2021年度は、「知財変革リーダー育成研修」、「知財戦略スタッフ育成研修」及び「企業若手知的財産要員育成研修」の3つの研修を集合研修で開催すべく準備を開始した。また、受講生が参集できない場合に備え、2020年度にオンラインで開催した実績を基に、オンラインでの開催に変更も可能となるように並行して準備を行った。その結果、上期はオンラインでの開催とせざるを得なかったものの、下期は研修の一部を集合研修とオンライン研修のハイブリッド研修として開催した。

なお、「知財実務英語コミュニケーション研修」は海外在住講師の来日が叶わず、2020年度と2021年度は2年続けて中止せざるを得なかった。しかし、後述する「オンライン知財英語研

修」を新たに立ち上げ、中止となった研修を補完できるような対策を行っている。

(4) 海外研修での2020年度と2021年度の取り組み

COVID-19感染拡大の影響で、2020年度及び2021年度は現地を訪問・滞在する研修は中止せざるを得なかった。そのため2020年度に、オンラインで海外の講師からの講義を受け、ディスカッションを行う「オンライン知財英語研修米国実務コース」、「オンライン知財英語研修欧州実務コース」及び「オンライン知財英語研修総合コース」の3つの研修を急遽立ち上げた。何れの研修もオンラインではあるものの、海外の講師と直接会話する少人数の研修であり、非常に濃い内容の研修となっている。オンライン研修は講師から受講生への一方通行の講義となりがちであり、特に海外の講師による英語の講義ではなおさらその傾向が強くなってしまった。従来は訪問・滞在型の海外研修では、現地訪問の前の国内での事前研修において、講師との対面でのディスカッション等を通じてお互いを理解する機会があったが、オンライン研修では当初そのような時間を設けていなかった。そこで、日本人スタッフや大学生チューター等も参加する、講義とは別の講師と受講生が講義内容以外の話題も活発に会話できる機会を設けるように工夫したところ、講義中のディスカッションもスムーズに進むこととなった。

2. 4 2022年度のJIPA研修について

2022年度のJIPA研修は、4月8日に募集を開始している。特に2022年度は、2020年度と2021年度の実績を踏まえ、以下の点に注意して計画されている。

○研修内容により、「集合研修／オンライン研修」の何れの研修形態が適切なのかを吟味し、研修形態を選択した。

○受講生の研修時間確保の容易さ、という観点から、1日通しての座学の研修（午前3時間、午後3時間）から、「半日研修を2回」実施するように変更可能な研修を選択し、変更した。

(1) 定例研修

「明細書の書き方」, 「研究コース群（Eコース）」及び技術者向けの「発明説明書の書き方」等を中心とする「演習やグループディスカッションを伴う研修」は、従来同様の集合研修として計画されている。ただ、開催時の状況によってはオンライン開催に変更できるよう、並行して準備を進めている。

その他の定例研修の多くは、オンライン研修として計画されている。中でも、基礎的な内容を座学で学ぶ「入門コース（Aコース）」及び「初級コース群（Bコース）」は全てオンデマンドでの開催となる。

残る「中級コース群（Cコース）」, 「上級コース群（Dコース）」, 「技術部門向けコース群（Gコース）」, 「総合コース（Sコース）」及び「グローバルコース群（Wコース）」の多くは、PCライブ研修での開催となる。これらのPCライブ研修で受講者が多い研修を中心に、一部はオンデマンド研修での開催も計画中である。

なおPCライブ研修においては、タイムリーに質問等ができるように、双方向型のシステムを用いたオンライン研修の導入を、順次進めていく予定である。

(2) 臨時研修

前述の通り、臨時研修は毎年30前後の研修を開催している。2022年度はいくつかの臨時研修を定例化し、定例研修として開催する計画となっている。そのため、2022年度の臨時研修の数は未だ確定はしていないものの、20~30程度の臨時研修が開催される見込みである。そして、臨時研修はその殆どが「PCライブ研修」ある

いは「集合研修とPCライブ研修のハイブリッド研修」として開催される予定である。臨時研修についても定例研修同様に、受講者が多い研修を中心に、一部はオンデマンド研修での開催も検討する予定である。

(3) 海外研修

COVID-19感染拡大の状況次第ではあるが、2022年度は、2019年度以来3年ぶりに「訪問・滞在型研修」として「欧州滞在研修（F04）」を再開する予定で募集を行った。また、2023年度には「米国滞在研修（F02）」と「アジア訪問研修（F07）」を再開すべく準備を進めている。

また、並行して「オンライン知財英語研修 米国実務コース」, 「オンライン知財英語研修 欧州実務コース」及び「オンライン知財英語研修 総合コース」の3つのオンライン研修も開催の予定である。

(4) 特別研修

特別研修はディスカッションを伴うので、2022年度も集合研修としての開催を前提として、「知財変革リーダー育成研修」, 「知財戦略スタッフ育成研修」及び「企業若手知的財産要員育成研修」の3つの研修について、4月または5月に募集を開始する予定である。これらの3つの研修については2021年度までにオンラインでの開催実績も有るので、状況次第では集合研修からオンラインでの開催に変更できるよう、並行して準備を進めている。

なお、「知財実務英語コミュニケーション研修」は海外在住講師の来日が叶わないため、2022年度も中止せざるを得ない状況である。

3. 今後の検討課題

2018年度に検討を開始し、2019年度に想定した研修開催形態に関する「10年後のあるべきJIPA研修」の結果は、COVID-19感染拡大の影

響によって、「10年後」の筈だったその姿がいきなり目の前に迫ってきたため、半ば強制的に10年を待たずに研修形態を変更・実施することとなった。

2018年度からの検討では「研修の内容」や「研修を企画・運営する際に考慮すべき事項」といった内容に関してはほとんど議論が出来なかったため、それらについて議論するために、2021年度に「JIPA研修の再構築に向けたワーキンググループ (WG)」を立ち上げた。このWGでは、「『JIPAらしい研修』とはどんな研修なのか」、「『JIPAにしかできない研修』とはどんな研修なのか」という根本に立ち返り、「会員企業のニーズに合致し、知財活動において必要とされる『時代を先取りし、事業の発展に資するグローバルな知財活動を担う人材』を育成するため」に必要な研修について、複数年かけてディスカッションを重ねる予定である。取り纏めた議論の結果は、毎年度初めに人材育成委員会で配布される「研修企画・運営マニュアル」の冒頭に掲載し、人材育成委員会の委員一人一人が活動するに当たっての指針とできるようにしたいと考えている。

4. おわりに

以上、人材育成委員会での「新型コロナウイルス対策を踏まえた知財人材育成への取り組み」について、過去の経緯と現状、今後の取り

組み予定について説明してきた。

COVID-19感染拡大の影響や、知財が対象とする技術の変化のみならず、SDGsやESG等に対する会員企業各社の取り組み等、知財を取り巻く環境は日々変化している。このような環境の変化を考慮することは重要ではあるものの、この変化のみに徒に振り回されることは得策ではない。人材育成委員会は、「会員企業のニーズに合致し、知財活動において必要とされる『時代を先取りし、事業の発展に資するグローバルな知財活動を担う人材』」の育成を目指し、研修の充実化を図っていきたいと考えている。

本稿は、2021年度人材育成委員会のメンバーである、木村吉秀（委員長：日本ポリケム）、佐藤由利子（第1小委員長：ソニー知的財産サービス）、澤竹正光（第2小委員長：凸版印刷）、萩原敏也（第3小委員長：花王）、川端裕輔（第4小委員長：カネカ）の執筆によるものである。

また、本稿をまとめるに当たっては、JIPA人材育成グループの久山秀人（グループリーダー）の協力を得た。

注 記

- 1) 知財管理, Vol.56, No.9, pp.1439-1447 (2006)

(原稿受領日 2021年12月9日)