知的財産管理技能士資格の活用事例

~全国の知財技能士を訪ねて~

三菱マテリアル株式会社の 知的財産室発・「全社知財教育」への取り組み

~技術系、事務系すべての社員に知財教育を~

Case.2 🖁 三菱マテリアル株式会社



三菱マテリアル株式会社(以下、三菱マテリアル)は、セメント事業、銅製錬事業、切削工具や自動車・航空機用の部品等の加工事業、多結晶シリコン等の電子素材事業を主力に、アルミ事業、エネルギー事業、環境リサイクル事業、貴金属事業など様々な事業を展開している企業です。

三菱マテリアルでは、全社員の知財力の向上を図るため、知的財産室が中心となり、全社員への知財教育「全社知財教育」を実施しているとのことです。また、その一環として、グループ社員も含めて、知的財産管理技能検定の団体受検に旧知的財産検定時から参加しており、これまでに、三菱マテリアルグループ全体で400名を超える知財技能士が誕生しています。

技術系、事務系すべての社員に知財教育が必要と考え、グループ全体の知財力向上を図るために「全社知財教育」を進める知的財産室の取り組みについて、知財室員であり知財技能士でもある三名の方にお話を伺いました。

<今回取材させていただいた皆様> (文中敬称略)

福田 隆氏 技術開発部 知的財産室 室長

澤田 吉裕氏 技術開発部 知的財産室 那珂分室 分室長 鎌田 元彦氏 技術開発部 知的財産室 技術主幹 教育担当

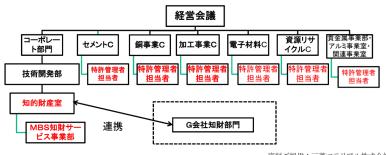
■「技術系、事務系すべての社 員に知財教育が必要」という 考え

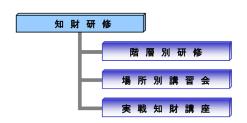
――御社の知財関連組織とその 業務内容について教えていただ けますでしょうか。



(福田) 私たち 知的財産室(以 下、知財室) の主な業務は、 特許等出願・ 権利化、係争対応、知財契約、 知財教育、知財システム構築・ 運用・管理、発明補償、競合他

社特許監視などです。知財室員 は分室も含めて現在24名で、さ らに、場所ごとに特許管理者・





資料ご提供:三菱マテリアル株式会社

担当者が約80名います。知財 業務には知財室と各場所が連携 して対応しています。

――業務のひとつである「知財 教育」では、どのような教育を 実施されているのでしょうか。



(鎌田) 我々知 財室は、技術系 社員だけでな く、事務系社員 も含めた全社

員に知財教育が必要だと考え、 全社員を対象とした「全社知財 教育」を行っています。

「全社知財教育」は、「階層別 研修」「場所別講習会」「実戦知 的財産講座」の3本柱からなり ます。

1つめの「階層別研修」では、 「各階層における各自の役割認 識を深め、その認識に基づく行 動変容を促す」ことを目的とし て、様々な部門の教育が人事部 門主導で行われています。知財 教育では、各階層に相応しいリ スクマネージメント等、技術系、 事務系を問わず全社員共通の テーマとしています。

現在、知財教育は、①新人社 員研修、②若手社員教育、③中

堅社員研修、④参事補(初級管 理職)研修、⑤監事・監事補研 修(幹部クラス)の階層で行わ れています。ただし、入社2年 から6年目くらいの社員を対 象にした②の若手社員教育で は、技術系社員で希望する者の みが選択することができる研修 を実施しており、そこでは主に 特許の検索方法やパテントマッ プの作成方法を演習形式でレク チャーしています。

2つめの「場所別講習会」で は、各場所から、「こういう講習 会をやってください」という要 望があれば、知財室員を派遣し て講習会を開催することもあり ますし、知財室で外部講師にお 願いして、特定のテーマについ て講演会を開催し、各場所の関 係者に参加してもらうこともあ ります。

最近の実績では、「明細書の 書き方」「知財DBの使い方」「強 い特許の獲得方法」等、技術者 向けの実務的なものや、営業部 門に特化した講習会も開催しま した。また、知財室那珂分室主 催で、外部講師にお願いした講 習会も好評でした。



(澤田) 全社の 開発部門という 位置づけで、当 社「 中 央 研 究 所」が茨城県那

珂市にあります。当研究所では、 原則、毎年那珂分室主催で知財 に関する「場所別講習会」を開 催しています。

基本的には知財室員が講師と なり、国内外の知財に関する法 制度等を主なテーマに行ってい ますが、先程紹介がありました 外部講師(弁理士)による「明 細書の書き方」の講習会も行い ました。また、ここ数年、新興 国に関するテーマについての講 習会を重点的に開催しており、 「中国の知財を取り巻く状況」 「日本語・英語による中国特許の 検索方法」、外部講師による「イ ンドの知財事情及び特許制度」 等の実績もあります。

(鎌田) 3つめの「実戦知的財 産講座」はeラーニング形式の 教育であり、技術系、事務系を 問わず、受講を希望する全マテ リアルグループ社員を対象とし て、年2回開催しています。当 講座は、知財検定の内容に対 応しており、知財業務に関わる 者に必要な知財の知識をレク チャーするとともに、「知財マ インド」の醸成に役立てること を目的として 2004 年 5 月 にス タートしましたが、現在までに、 グループ社員も併せて、受講者

が700人以上になりました。また、「実戦知的財産講座」受講者に知識の定着を確認してもらうために、知財検定の団体受検を勧めています。受講者は、技術系社員が90%以上を占めますが、残りの10%弱は事務系社員です。

――その「全社知財教育」を受けることの必要性について、部門ごとの例を教えてください。

(鎌田) 他社の権利を侵害しないために他社の特許公報等を監視したり、自社製品の知財を出願・権利化して、それを活用することで収益を最大化するのが知財室の使命ですので、これらを実現するためにも、まず、技術系社員の知財教育を充実し、知財人材を育成する必要があります。

一方、事務系社員では、例え ば、「営業部門」は、自社製品 の知識がなければ営業活動がで きないのは当然ですが、それに 加え、自社製品の特許や意匠を 知らなければ、お客様に自社製 品の価値を正確に説明すること ができません。また、お客様に、 法的な根拠もなく、「他社製品が 当社特許を侵害している」等と お知らせしてしまうと、不正競 争防止法に抵触するリスクも発 生します。「資材部門」は、一見 知財と関係なさそうですが、部 品や材料を買ってきて使用する だけでも、他人の権利を侵害す

る場合がありますので、どのよ うな場合に他人の権利を侵害す るのか理解しておく必要があり ますし、購買契約等で、そのリ スクを手当てしておく必要があ ります。「経理・財務部門」は、 会社の財産として、知財の価値 を把握しておく必要があるかも しれませんし、会社分割の際に は、デューデリジェンス等が必 要になります。また、海外の子 会社等に技術をライセンスする 場合には、移転価格税制等の問 題もあります。さらに、「人事部 門」「法務部門」「広報」などとも、 密接な連携をしていく必要があ ります。

従って、我々は「全社知財教育」 が必要であると考えています。

――そういった技術系、事務系 問わずすべての社員に「全社知 財教育」が必要という知財室の 考えは、社内でどのように受け 止められていますでしょうか。

(福田)人事部門が当社の社員 教育について階層別にプログラムを組んでいますから、会社の 教育プログラムの中では知財だけやればよいという話ではありません。ですから、「なぜ知財が必要なのか」ということを、人事部門にも良く理解してもらう必要があります。

例えば、マネージャーには契 約の知識や不正競争防止法の知 識が、技術者には特許の実務知 識が、極めて重要です。 一先ほど伺った「実戦知的財産講座」では、知財検定を活用されているとのことですが、活用状況について教えてください。 (鎌田)民間資格であった旧知的財産検定の第2回試験(2004年)から団体受検に参加しており、「実戦知的財産講座」受講者を中心に、グループ会社も含めて、広く団体受検を案内しています。

これまでのマテリアルグループ全体での知財技能士の数は、1級:7名、2級:249名、3級:193名の合計 449名です(2013年3月実施の第14回試験結果まで)。検定受検者に「実戦知的財産講座」受講者が多いこと、また、「場所別講習会」の一環として、試験前に直前講習会等のフォローをしていることが多数の合格に寄与していると思います。

さらに、当社では場所毎に、 国家資格の取得を奨励しており、受験者へ様々な補助を行っ ています。知財技能士資格に ついても、資格奨励制度の中に 組み込まれている場所もありま す。特に、中央研究所では、積 極的に、知財検定を奨励してい ます。

(澤田) 当研究所では、遅くとも先ほど紹介しました「参事補」 資格という初級管理職への昇格 する前までには知財技能士資格 を取得することを推奨していま

すが、ここ数年は入社後2~3 年の若手研究員が積極的に受検 し、資格取得しています。まず、 「実戦知的財産講座」を受講す ることとしており、当講座を修 了した後、直近の知財検定を受 検し、ほぼ全員が合格していま す。研究所の大きな方針として 知財に力を入れており、知財検 定の活用も、その一つの例とし て挙げられます。

――知財検定を「実戦知的財産 講座」の取り組みの一環として 10年近くも継続してご活用いた だき、結果として 400 名以上も の知財技能士が誕生されている ことはすごいことですね。知財 技能士が増えたことにより、ど のような変化がありましたか。

(鎌田) 契約書の相談を受けて いるときに、以前よりも、担当 者とコミュニケーションがス ムーズに行えるようになったと 感じました。例えば、特許法で は、期間、地域、技術の範囲を 限定してライセンスすることが できますが、打ち合わせの中で、 「知財検定で出たよね」とか「独 禁法に触れますか?」などの会 話ができたこともありました。

また、出願の動機づけも以前 と比べかなり変わってきたと思 います。今まで出願したことが なかった人が、「試験に受かっ たから、では、ちょっと出願し

てみよう」ということもありま したし、元々、出願している人 も、特許請求の範囲などをより 深く、考えるようになったと思 います。

このように、知財技能士が増 えたことで、知財のコミュニケー ションが円滑になり、加えて、 知的財産の出願の重要性がより 認識されるようになり、強い権 利を獲得するという当社の戦略 推進に役立っていると確信して います。

■教育は「継続」。今後、知財 技能士が経営に携わる日を目 指して

---「全社知財教育」が浸透し たら、どのような効果が期待で きますでしょうか。

(福田) 全社的に知財知識の習 得について底上げをすることの 何がよいのかというと、一つは 問題の早期発見、それから予防 ができるということです。

例えば、海外の見本市で模倣 品を見つけてきて、これをどう したらよいのか、誰に相談した らよいのか、どういう手段が考 えられるのかということに頭が 回って、その一つ一つのアク ションが起こせるということで す。さらにそれらの問題を知財 室と事業部門とで相談するとき に、相談の質が全体的に上がる であろうし、どうやって権利行 使したらよいかという時に、「知 財で考えて」と丸投げするので はなく、自分たちの事業戦略に 結びつけて考えて、事業部とし ての意見を出せるようになりま す。そういうことになれば、全 体的な知財リスクが下り、それ が全体的な利益に結び付くとい うことになるのではないかと思 います。最近は、そういうこと を繰り返すことで、皆が知財の 原理原則に基づいて考え方を整 理できるようになってきたとい う実感があります。

もう一つは、「継続」が重要 です。例えば、ある技術者が、 2級知財技能士であれば、後輩 にも薦め、後輩も資格を取得す るでしょう。長く続ければ、そ れが繰り返されることになりま す。さらに数年後、知財技能士 の中から、上層部や経営人材が 現れることでしょう。すでに、 現在の技術開発部のトップ以 下、幹部はほとんどが有資格者 です。

――御社の「全社知財教育」が 今後どのように発展されるの か、そして知財技能士の方が今 後御社の中でどのようなポジ ションでどのような活躍をされ るのかに期待がかかりますね。 本日はたくさんのお話をありが とうございました。

取材日:2013年7月1日(月)

場所:三菱マテリアル株式会社 さいたま総合事務所