

実践的な研修を含めた研修の多様化について

1. 検討の背景

平成 19 年の弁理士法改正において、弁理士登録前に、弁理士となるのに必要な技能及び高等の専門的応用能力を修得させる研修を導入するとともに（実務修習制度、弁理士法第 2 章の 2）、最新の法令や技術動向等についての研修の定期的受講を義務化した（継続研修制度、第 31 条の 2）。前者は原則として経済産業大臣が行うが（第 16 条の 2 第 1 項）、現在は同大臣からの指定（第 16 条の 3 第 1 項）を受けた日本弁理士会がその事務を行っている。後者は日本弁理士会が行うものである（第 31 条の 2）。

平成 24 年度特許庁産業財産権制度問題調査研究（一般財団法人知的財産研究所）（以下、「平成 24 年調査」という。）によれば、研修の定期的受講が義務化されたことによる弁理士の能力の変化について、産業界の評価としては、以前と比べて弁理士の能力に変化がないとする意見が比較的多い。また、研修制度を見直す方向性としては、①企業活動の国際化に対応できる人材の育成や、②実務技能に優れた人材の育成を指摘する声があった。その具体的な手段としては、(a)実務研修等の OJT を義務付ける、(b)講座の内容を見直す、(c)中級者・上級者向けの明細書作成等の実務研修を義務付ける、といった意見が多かった。

弁理士の能力に関する企業向けアンケート結果

問15-1 平成20年以降に試験合格し、弁理士登録した弁理士の能力についてどのように思われますか。下記選択肢の中から最も当てはまると思われるものを1つ選んでください。

	知財協		中小企業	
	件数	割合	件数	割合
1 以前と比べて能力が向上していると感じる	7	6.9%	0	0.0%
2 以前と比べて能力に変化はない	43	42.6%	2	50.0%
3 以前と比べて能力が低下していると感じる	17	16.8%	0	0.0%
4 その他	9	8.9%	0	0.0%
5 わからない	25	24.8%	2	50.0%
無回答	0	0.0%	0	0.0%
回答者数	101		4	

問16 平成20年以降、弁理士には、社会の様々な変化に対応できるように持続的に弁理士の能力を向上させる目的で、ユーザから信頼され続ける弁理士を養成することを目的とする継続研修の受講が義務付けられました。近年の弁理士(平成20年以降の合格者であるか否かにかかわらず)の能力についてどのように思われますか。下記選択肢の中から最も当てはまると思われるものを1つ選び、番号に○を付けてください。

	知財協		中小企業	
	件数	割合	件数	割合
1 以前と比べて能力が向上していると感じる	39	9.1%	7	5.7%
2 以前と比べて能力に変化はない	140	32.8%	19	15.4%
3 以前と比べて能力が低下していると感じる	46	10.8%	4	3.3%
4 平成20年以降、弁理士に業務を依頼したことがないので、判断できない	18	4.2%	8	6.5%
5 その他	14	3.3%	4	3.3%
6 わからない	169	39.6%	78	63.4%
無回答	1	0.2%	3	2.4%
回答者数		427	123	

問17 研修制度(実務修習、継続研修)の見直しについてお聞きます。下記選択肢の中から最も当てはまると思われるものを3つ以内で選び、番号に○を付けてください。

	知財協		中小企業	
	件数	割合	件数	割合
1 見直す必要はない	65	15.3%	6	4.9%
2 企業活動の国際化に対応できる人材を育成する方向性で見直すべき	146	34.3%	29	23.6%
3 発明等の発掘から活用まで一貫した知財管理への対応ができる人材を育成する方向性で見直すべき	65	15.3%	18	14.6%
4 技術・デザイン・ブランド等を含めた総合的な知財管理への対応ができる人材を育成する方向性で見直すべき	51	12.0%	17	13.8%
5 他の公的資格、職種経験等を有する多様な人材を育成する方向性で見直すべき	12	2.8%	4	3.3%
6 理工系の知識や理解に優れた人材を育成する方向性で見直すべき	29	6.8%	11	8.9%
7 法文系の知識や理解に優れた人材を育成する方向性で見直すべき	8	1.9%	1	0.8%
8 実務技能に優れた人材を育成する方向性で見直すべき	133	31.2%	28	22.8%
9 特定の分野の知識や理解に特に優れた人材を育成する方向性で見直すべき	32	7.5%	9	7.3%
10 研修を厳格化し、弁理士、弁理士制度に対するユーザの信頼感を高める方向性で見直すべき	48	11.3%	11	8.9%
11 弁理士の自己研鑽に委ねる方向性で見直すべき	37	8.7%	6	4.9%
12 その他	13	3.1%	4	3.3%
13 わからない	79	18.5%	56	45.5%
無回答	2	0.5%	1	0.8%
回答者数		426	123	

問18 前問で選択肢2～12を選ばれた方にお聞きします。研修制度(実務修習、継続研修)を具体的にどう見直せば良いとお考えですか。下記選択肢の中から最も当てはまると思われるものを3つ以内で選び、番号に○を付けてください。

	知財協		中小企業	
	件数	割合	件数	割合
1 講座の内容を見直す	87	31.1%	10	16.7%
2 講座の修了要件として試験を課す	33	11.8%	5	8.3%
3 実務修習、継続研修の修了条件として試験を課す	58	20.7%	18	30.0%
4 必要単位数を多くする	11	3.9%	6	10.0%
5 必要単位数を少なくする	16	5.7%	1	1.7%
6 必須科目を増やす	16	5.7%	5	8.3%
7 必須科目を減らす	13	4.6%	3	5.0%
8 中級者・上級者向けの明細書作成等の実務研修を義務付ける	69	24.6%	23	38.3%
9 実務研修等のOJTを義務付ける	90	32.1%	17	28.3%
10 その他	9	3.2%	4	6.7%
11 わからない	42	15.0%	16	26.7%
無回答	2	0.7%	0	0.0%
	回答者数		280	60

(出典) 平成 24 年調査 p67, 68

2. 問題の所在

(1) 研修の内容面について

これまでの弁理士制度小委員会において、知的財産についての認識や知識が乏しい中小企業に対して知的財産を活かすマネジメントの支援を望む等との意見¹や、研修制度に対する以下の指摘があった。

【基礎的な能力の担保】

- 合格者をいかに教育するかが重要で、若い弁理士に活躍の機会を設ける必要もあるのではないか。
- 大学が弁理士に頼んで特許を取得後、企業から弱い権利になってしまっていると指摘されることがある。これは弁理士が産業構造をよく理解せずに出願しているため。産業構造について想像力を働かせることのできる研修にする、OJTについては事務所だけでなく企業の知財部でも行うなどの工夫が必要。
- 優れた発明なのに特許の取り方を間違えている特許を時折見かける。中小企業や素人が強い特許を取得できるかは弁理士の能力に依存する。そのような能力を担保するための多角的な研修が期待される。

【多様・高度な実務能力の獲得】

- 外国制度の知識と実務経験、外国代理人と日本のクライアントとの橋渡しのため、高いコミュニケーション能力が必要。また、技術内容やクラ

¹ 第2回弁理士制度小委員会における櫻井委員提出資料「弁理士制度に関する中小企業の意見」(平成25年9月) p7, 8

イアントの事業戦略を踏まえて効率的な理論構成を行い、相手方に即座に応酬できるような人材を育成するため、リアルで臨場感のある研修が必要。

- 継続研修は座学や e ラーニングが多く、「リアル」な研修でない。今般、弁理士会が弁理士育成塾等により OJT に注力することは重要。一人事務所が多く OJT の機会が得にくい中、弁理士会が組織的な資質向上の手段を考えることが喫緊の課題。
- 最先端の技術に対応できる弁理士や、大学では自己実施しないことを踏まえた対応のできる弁理士が見つからず、産学連携に支障。専門技術分野の研修の強化や、大学の要請に対応できる弁理士へのアクセスを容易にする方策も考えて欲しい。

(2) 研修の実施面について

研修の実施主体である日本弁理士会から、様々なニーズに的確に対応した研修を実施するためには、研修の運用等について以下の点を見直す必要があるとの指摘があった²。

ア. 実務修習

- (ア) 新人弁理士の実務能力を向上するため、実務修習の課目免除制度（弁理士法施行規則第 21 条の 4）を見直す、又は廃止する。
- (イ) 実務修習において多様な講師人材を確保するため、講師になるために必要な実務経験年数の制限を緩和する³。
- (ウ) 修了判定基準の適切化、必要単位数の増加・起案演習科目の増加等の検討、及び研修期間・時期の弾力化といった実務修習の運用の改善を行う（弁理士法施行規則第 21 条の 2 等）。

イ. 継続研修

- (ア) 事務負担を軽減するため、継続研修の研修計画を簡素化又は廃止する。
- (イ) 多種多様な方法で資質の向上を図るため、継続研修の「みなし単位認定」の制限を緩和する。

² 第 2 回弁理士制度小委員会における日本弁理士会提出資料「弁理士制度の見直しについて」（平成 25 年 9 月）p. 11, 12

³ 具体的には、特許庁の審査・審判経験を講師になるために必要とされる実務経験年数（7 年）に算入可能とする。

3. 対応の方向性

(1) 研修の内容面について

ア. 実務修習

明細書作成等の基礎的な実務能力については、実務修習によりこれを担保することが適切であると考えられる。その一方で、新人弁理士は社会人が大部分であることから、受講が過度の負担とならない期間・回数にて行うことが必要である。

以上のことから、引き続き、明細書作成等の基礎的な実務能力については実務修習で修得することを図るとともに、なお不足する OJT の経験等については、日本弁理士会が既に導入している新人研修や、新たに設ける予定の弁理士養成塾などの取組により担保することを検討することが必要ではないか。

イ. 継続研修

研修の実施主体である日本弁理士会からは、①グローバル対応のため、外国の法律や運用等に関する研修を拡充すること、②地域・中小企業対応のため、減免制度や補助金制度などの中小企業支援制度に関する研修を拡充すること、③実務能力の向上のため、明細書作成などのより実践的な研修やベテラン弁理士による OJT などの機会を増加させること、などが提案されている⁴。

これらを踏まえて、専門技術分野の能力、中小企業等のニーズを満たすための多角的な能力の修得、及び外国制度の知識と実務経験・コミュニケーション能力の向上については、現在行っている継続研修の研修内容を拡充⁵し、さらに模擬裁判（審判の口頭審理等含む。）などの実践的な手法を導入することにより担保することを検討することが必要ではないか。

さらに、組織的な資質向上策については、弁理士が社会的役割を全うできるような環境の整備として弁理士会が行う自律的な取組として、推進されることを検討するべきではないか。

(2) 研修の実施面について

研修の内容面について 3. (1) の方向性で対応することを念頭に、研修の実施面については、特許庁と日本弁理士会との間で改善を検討することが必

⁴ 第 3 回弁理士制度小委員会における日本弁理士会提出資料「弁理士への期待に対する日本弁理士会の考え方」（平成 25 年 10 月）

⁵ 継続研修では、すでに先端イノベーション分野における科目、海外の制度・運用に関する科目、及び中小・ベンチャー企業向けサービスに関する科目等が設定されている。第 2 回弁理士制度小委員会における日本弁理士会提出資料「研修の現状」p13

要ではないか。

ア. 実務修習

実務修習は、弁理士となるのに必要な技能及び高等の専門的応用能力を修得させるため、原則として経済産業大臣が行うものである。また、実務修習は弁理士試験において考査できない実務能力担保を目的とし、弁理士試験を補完する手段として実施されるものであると考えられる。したがって、指定修習機関である日本弁理士会の要望については、以下のように対応することとしてはどうか。

(ア) 実務修習の課目免除制度の見直し又は廃止

実務修習の課目免除制度は、実務修習が弁理士になるための過度の参入障壁にならないように設けられたものである。これまで、課目免除を受けた者が弁理士になった後に特段の問題があったとの指摘はなされていない。

したがって、実務修習の課目免除制度の見直し又は廃止については、特許庁における慎重な検討が必要ではないか。

(イ) 実務修習の多様な講師人材の確保

実務講習の講師及び指導者となるには、弁理士であって、その実務に通算7年以上従事した経験を要することとされている（第16条の2第2項第3号）が、これは、一定の能力を有する弁理士になるために要する期間について尋ねたアンケート調査結果⁶の年数（7.1年）等を踏まえたものである。

したがって、講師要件の緩和については、特許庁における慎重な検討が必要ではないか。

(ウ) 実務修習の運用の改善

日本弁理士会が提案する修了判定基準の適切化、必要単位数の増加・起案演習科目の増加等の検討、及び研修期間・時期の弾力化は、いずれも修習の効果を高め、又はそのための事務の円滑化を目的とする運用改正であり、産業界からの要望にも合致する取組として推進されるべきであると考えられる。

具体的な方向性については、実務修習が過度の参入障壁にならないようにして導入されたものであることを考慮しつつ、特許庁において論点を整

⁶ 「弁理士業務の実態及び意識の追加調査」（平成11年2月日本弁理士会）

理した上で検討するべきではないか。

イ. 継続研修

弁理士に対する様々なニーズに的確に対応するには、継続研修の実施主体である日本弁理士会がこれらのニーズに機動的に対応できるよう、その自主的な取組を推進することが有効であると考えられる。そこで、これを支援するために、継続研修が効果的に行われることが確保できる範囲において必要な環境整備を行うこととしてはどうか。

(ア) 継続研修の研修計画の簡素化又は廃止

弁理士法においては、基本的には経済産業大臣の監督の下、弁理士会が自治的措置として会員の指導監督を行う構造となっており、継続研修における研修計画についての経済産業大臣の承認（弁理士法施行規則第 28 条）も当該監督権行使の一環であると考えられる。

他方、継続研修は平成 20 年度における開始から 5 年が経過し、日本弁理士会においても安定した研修の実施が可能となってきたと考えられる。日本弁理士会において不適切な運用が行われた場合、経済産業大臣には、会則認可（会則において会員の研修に関する規定は大臣認可事項とされている。第 57 条第 1 項第 10 号）等の監督手段が留保されていることを考えると、研修実施に関する詳細事項については、可能な範囲で日本弁理士会の自治に委ねる方向で検討するべきではないか。

(イ) 継続研修のいわゆる「みなし単位認定」の制限緩和

継続研修制度の創設時には、みなし付与の範囲は合理的理由のあるもののみ限定すべきとの意見があった。また、みなし単位数の上限は、継続研修の形骸化を防ぐために定められているものである⁷。

一方、その緩和には弁理士・弁理士会の自主的取組を促すという今般の制度見直し全体の狙いと合致し、前向きに検討できると考えられる。また同時に弁理士ナビを改良することで、ユーザーに対してどのような専門分野で単位認定されているかなどについて情報開示を進め、さらにユーザーが弁理士の専門性によって弁理士を検索できる環境整備等も必要であると考えられる。

したがって、みなし付与及びその上限が定められた趣旨にも配慮しつつ、日本弁理士会の自治に委ねる方向で検討するべきではないか。

⁷ 「弁理士の実務修習制度等に関する検討会報告書」（平成 19 年 10 月）p16

ウ. 日本弁理士会による自主的な取組

実務修習や継続研修の枠組み以外でも、日本弁理士会は、専権業務に係る実務能力の向上のため、明細書作成に特化した長期研修（弁理士育成塾）の開講、海外弁理士団体との連携による海外知財制度の最新情報提供などに取り組むとしている⁸。

したがって、2. (1)のような多様な意見に、弁理士が応えられるよう、日本弁理士会において各意見に対応した研修や自主的な取組の充実を図ることが期待できるのではないか。

⁸ 第2回弁理士制度小委員会における日本弁理士会提出資料「弁理士制度の見直しについて」（平成25年9月）p10