

「知的財産立国」の実現に向けた知的財産関連の人材育成の強化について (案)

1. 経緯と背景

- (1) 我が国政府は現在、あらゆる政策資源を投入しながら、知的財産立国の実現に向けた施策を実施している。特許審査の迅速化についても、世界最高レベルの迅速・的確な特許審査が実現するよう、まずは審査請求件数（IN）と審査処理件数（OUT）の均衡を図るべく、今般、出願人の審査請求行動の適正化につながる特許関係料金体系の見直しなど総合的な施策を講じたところ。
- (2) さらに、現在50万件的滞貨を一掃するためには、任期付審査官の大量な採用（現在要求中）などの審査処理件数の向上に向けた施策を講じる必要がある。加えて、世界最高レベルの迅速・的確な特許審査の実現には、出願人の先行技術調査等の支援などによる特許庁の行政サービスの向上はもちろん、産業財産権行政の情報化の高度化、それに伴う業務の効率化など、迅速・的確な特許審査に向けた環境整備を図っていくことが不可欠である。そうした中で、あらゆる政策ツールを検討し、次期通常国会には制度的な改正事項を包括的に定めた特許審査迅速化法（仮称）を提出予定である。
- (3) 知的財産制度は「人」が担っていることから、迅速・的確な特許審査の実現に向けて施策としても、人材育成が重要な課題となる。
- (4) 特許審査の迅速化に向けた緊急の課題としては、審査処理の促進及びサーチレポート添付による審査請求料減額制度に資する、新たな指定調査機関の拡充があげられている。新たな指定調査機関には、特許庁や企業からの先行技術調査（サーチ）の要請に対応する質の高い先行技術調査人材（サーチャー）の育成が必要不可欠である。
- (5) なお、特許庁としては、通常審査官との定員増に加え、来年度以降5年間にわたり合計500名規模の任期付審査官の採用に取り組んでおり、こうした審査体制の整備においても審査官の研修ニーズが高まる予定である。
- (6) さらに、本年7月に政府として決定した知的財産立国の実現に向けた「推進計画」においても、知的財産に強い人材の育成は5本柱の一つであり、以下のとおり、様々な分野での知的財産関連の人材育成ニーズが高まっている。
- (7) 具体的には、企業や大学・TLO等、中小企業等において、知的財産戦略への意識の高まりから、知的財産一般や特許等の出願手続き、特許クレームの書き方など、審査実務関係の人材育成ニーズが拡大している。また、来年度からのロースクール（法科大学院）発足、MOT（技術経営大学院）の拡大などによる知的財産関連の人材育成ニーズも高まっている。
- (8) 加えて、弁理士の研修・人材育成については、日本弁理士会からも特許庁の協力が求められている。今後、知的財産訴訟の増加や今般の知的財産高等裁判所の創設に向

けた動向をかんがみると、知的財産権の専門能力を問われる弁護士や裁判官等を対象にした知的財産に関する高度な人材育成ニーズも拡大することが予想される。

- (9) したがって、これまでの知的財産関連の人材育成についての官民の役割の留意しつつ、特許庁としても内部人材はもちろん外部人材の育成への貢献について早急に検討する必要性が生じている。また、その際には、最近大学や民間研修等においてもインターネットの活用が進展してきており、こうした手段も検討する必要性が出てきている。

2. 施策内容

(1) 世界最高レベルの迅速・的確な特許審査の実現に向けた直面する人材育成課題

① 新たな指定調査機関等に対応した研修の強化

今後、新たな調査機関を指定していくためには、特許庁からのサーチ外注や現在検討中のサーチレポート添付による審査請求料減額制度に対応する調査員を研修していくことが必要である。そのため、特許庁としても積極的に調査員の研修内容の充実に取り組むとともに、必要に応じその内容を外部に提供していくための環境整備を図っていくべきではないか。

なお、一方で、大量採用を予定している任期付審査官の研修も重要な課題として存在している。

こうしたことから、専門的知見を有する外部人材を活用した人材育成の体制整備が必要ではないか。

(2) 世界最高レベルの迅速・的確な特許審査の実現に向けた中長期的な人材育成課題

出願人等が特許実務等に習熟した人材を育成することは、中長期的には迅速・的確な特許審査の実現に貢献する。

特許庁がこれまでの内部の研修等人材育成において培った経験を活かし、可能な限り外部の人材育成に取り組むことは、中長期的に迅速・的確な特許審査の実現に貢献することになるのではないか。

その際、特許庁の研修リソースに制限があることから、例えば中小企業関係者に限定した人材育成に取り組み、その経験や研修プログラムを外部に普及・提供していくことにより、民間企業・研修機関等における人材育成に貢献していくことが可能となるのではないか。

また、その際、民間教育機関や大学等の教育機関で実施される人材育成の關係に十分配慮することが必要である。

なお、弁理士に関する人材育成については、日本弁理士会からの要請を踏まえ、審査官等との交流を含め積極的に進めるべきではないか。

(3) 知的財産推進計画における人材育成への貢献

① ITを活用した人材育成の情報提供手法の確立

特許庁内等の研修内容などの情報提供の手法として、単なる教材等の提供ではなく、教材をコンピュータからインターネットを活用して配信し、いつでもどこでも研修を受けられ、官民のユーザーが共有できるような環境を整備することについても検討していくべきではないか。

② インストラクター（教官）に対する知的財産関連の最新情報の提供・インストラクター間の交流の場の提供

知的財産関連の人材育成については、官民の知的財産関連の実務経験の深い人材をインストラクターとして育成していくことが必要ではないか。

また、審査基準等の変更など新たな知的財産関連の最新情報について、インストラクター間の情報交換の場を提供するなど環境整備を進めていくとともに、インストラクターを増やしていくことが推進計画における人材育成についての特許庁の貢献となるのではないか。

3. 施策の効果

- (1) 指定調査機関における先行技術調査人材を育成することは、新たな指定調査機関を早急に立ち上げることとなり、審査処理促進につながるのではないか。
- (2) 研修の充実、任期付審査官を迅速・的確に育成することにもつながるのではないか。
- (3) 特許庁からの研修内容の提供により、中小企業のみならず、広く民間企業等において実務能力の高い人材育成が可能となるのではないか。
- (4) 様々な分野での人材育成への取り組みにより、知的財産推進計画の5本柱の一つである人材育成に特許庁としても貢献できるのではないか。

4. 留意点

- (1) 特許庁の研修リソースが限られていること、民間等で既に研修事業が行われていることなどから、既存の人材育成事業を妨げることなく、最も効率的に知的財産関連の人材育成を行うことができるよう、官民の人材育成の関係者からなる協議機関の設置を検討することが必要ではないか。
- (2) 高度な知的財産人材の育成については、最新の知的財産関係情報を共有し、相互に研鑽し得るような電子的空間を提供することも検討すべきではないか。