

第5章 サーチャー育成に関する今後の支援のあり方

本章ではこれまでの調査結果をもとに、サーチャー育成に関する国による今後の支援のあり方について整理を行った。

5 - 1 サーチャーの人材育成に対する支援の考え方

(1) 人材育成に対する支援の一般的な考え方

一般に、国が産業人材の育成を支援する理由としては以下の点が挙げられる¹²。

外部便益

環境変化に柔軟に対応できる競争力ある労働市場が形成される。その結果として産業が活性化し、国としての競争力が高まる。

市場の不完全性

高度な技術の人材育成になるほど資本集約的であり、投資のリスクが高くなるために民間企業はこれを行わない可能性がある。

公平性

地方部や中小企業では民間の人材育成機関の人材育成を受けにくい。このため、国が人材育成を支援する必要がある。

民間の人材育成機関の補完

民間の人材育成機関が十分に育っていない段階では、需要に対する供給量が不十分であり、一定期間、国が人材育成を行う必要がある。

こうした産業人材育成のための公的支援の根拠に照らして考えると、サーチャーの人材育成上の課題としては、サーチャーは企業の競争力の基礎となり得る人材でありながら労働市場において優秀な人材の確保が難しい、高度な特許調査スキルは単一企業だけでは標準化しにくい、各種団体やベンダー等の人材育成機関では特許調査に係る育成機会が不十分である等が指摘できる。

すなわち、外部便益、市場の不完全性、民間の人材育成機関の補完という観点から、国がサーチャーを育成する根拠があると考えられる。

ただし、民間の特許調査に係る人材育成機関による競争を阻害しないこと、情報・研修館だけでなく特許庁や経済産業省等の国が支援するサーチャーの人材育成に関しての重複を排除することに留意する必要がある。

¹² 独立行政法人国際協力機構(2005)「中所得国への産業人材育成支援のあり方」

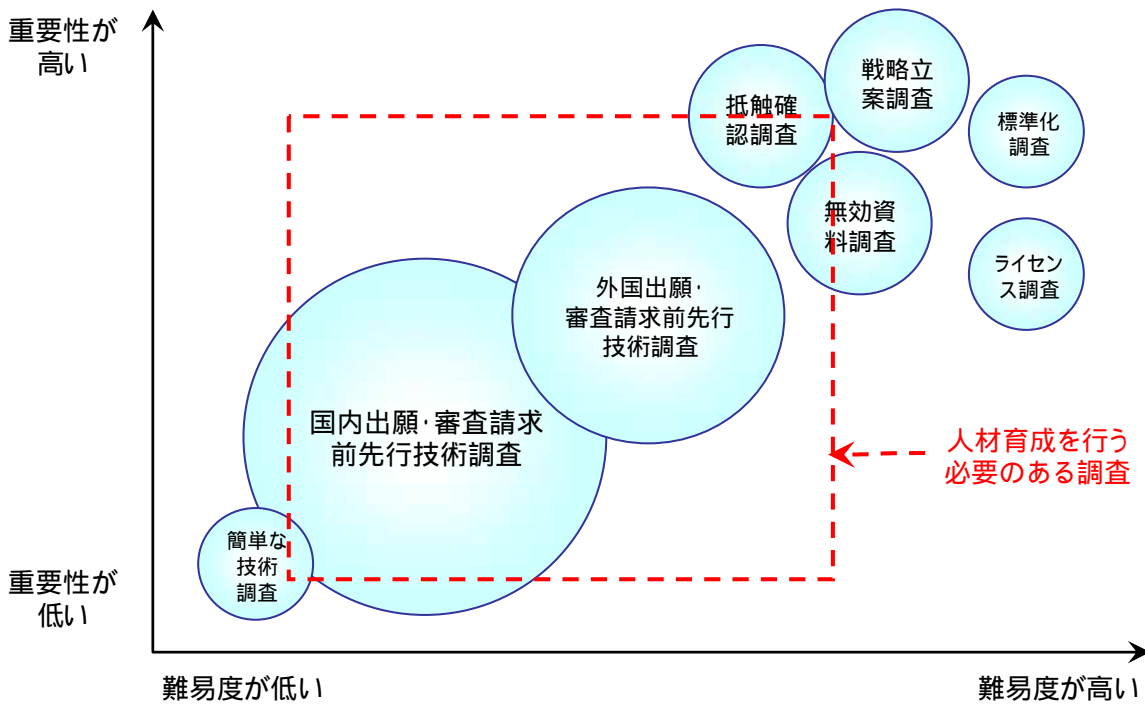
(2) サーチャーの人材育成に対する支援の考え方

環境変化を踏まえたサーチャーの人材育成の重点領域の明確化

サーチャーを取り巻く環境変化を踏まえ、まずは今後の人材育成領域を明確化していく必要がある。本調査研究のアンケート調査・ヒアリング調査によると、経営環境の変化を受けて特許調査の目的は、従来の出願・審査請求前先行技術調査だけでなく、抵触確認調査、無効資料調査、戦略立案のための技術動向調査が増加している。また、外国出願・審査請求前先行技術調査や戦略立案のための技術動向調査には十分に対応できていない。

サーチャーを取り巻く環境は特許調査ツールの技術的な進歩や経営環境の変化により今後とも大きく変化していくことが見込まれることから、人材育成のテーマ設定ではこうした変化にも対応していく必要があろう。

調査目的からみる人材育成の重点領域イメージ

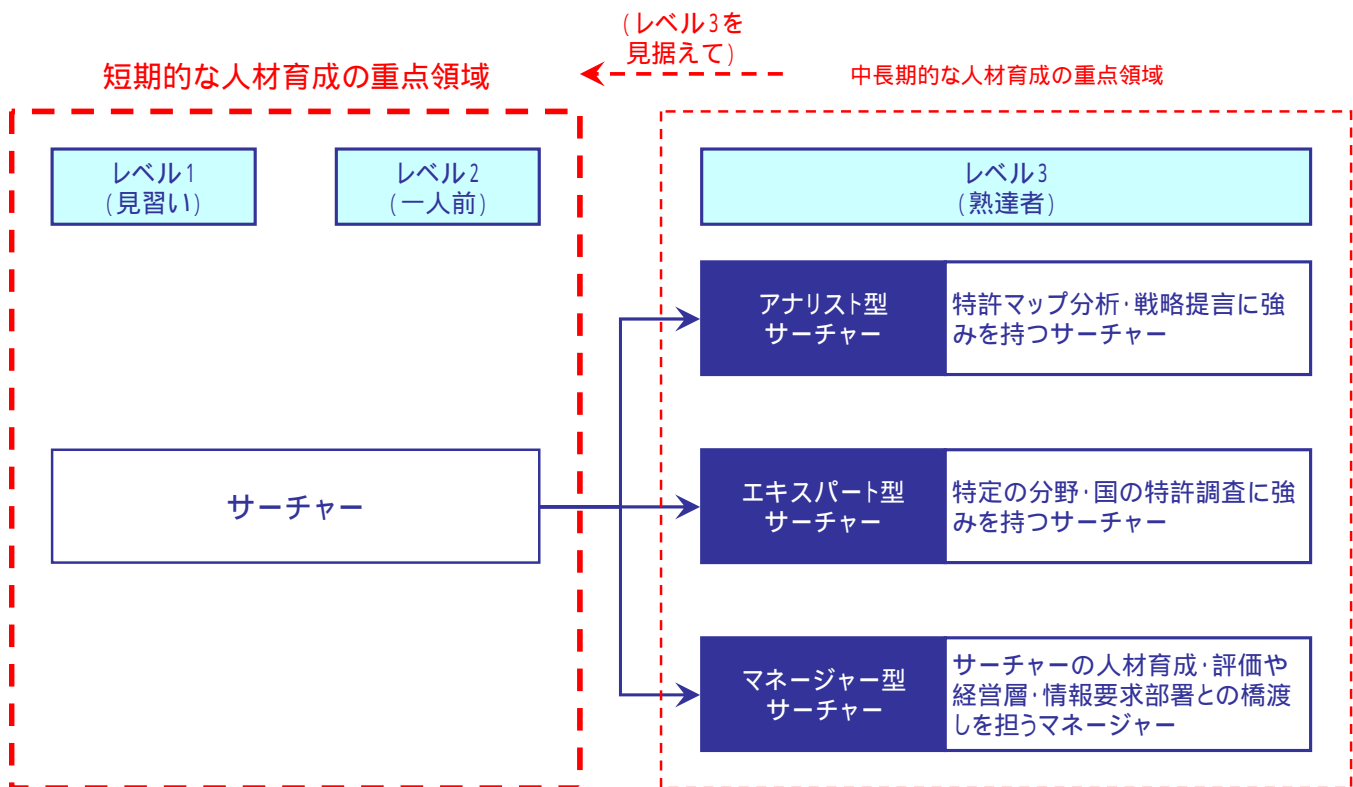


資料：みずほ情報総研作成
注：バブルの大きさは調査頻度（回数）のイメージ

ヒアリング調査によると、サーチャーのキャリアルートとして、分析や戦略提言を行うアナリスト型、特定の国や分野に専門化した調査を行うエキスパート型、サーチャーの人材育成や経営層・情報要求部署との橋渡しを担うマネージャー型など複線化していく傾向が指摘されている。

しかしながら、社内においてサーチャーのキャリアルートを明確化し、メンバーで共有している企業は一部に留まっていることから、まずは企業の方向性に合ったあるべき姿の類型を社内において検討・提示していくことが肝要と考えられる。そして、中長期的に目指すべきサーチャーの姿を見定めた上で、短期的には「見習いのサーチャー」(レベル1)「一人前のサーチャー」(レベル2)を重点的に育成していく必要がある。

サーチャーのキャリアルートと人材育成の重点領域



アンケート調査によると、サーチャーの育成でとくに獲得できていないスキルは、調査スキルの中の調査提案スキル、特許マップスキル、知的財産スキルの中の調査結果の判断スキル、戦略提言スキル、技術・事業スキルのうち事業理解スキル、戦略提言スキルである。

調査スキルに関しては検索やツールの選択・操作といった情報を収集するためのスキルは獲得できているものの、得られた情報をもとに分析や提案を行うスキルが獲得できていないと考えられる。また、知的財産スキル、技術・事業スキルに関しては、知的財産法や技術理解以外は全般的に獲得できていない傾向がある。調査スキルの課題と同様に、判断や提言などのように情報に「付加価値」を付けて提供するスキルが問われている。これらは今後の人材育成の重点領域となるだろう。

人材育成ロードマップと人材育成の重点領域

	レベル1(見習い)	レベル2(一人前)	レベル3(熟達者)	
調査スキル	検索式の構築		調査提案	← サーチャーが 獲得できていない スキル (人材育成の重点領域)
	報告書作成			
	ツールの基本操作	最適ツールの選択		
		特許マップ		←
知的財産スキル	知的財産法			
		調査結果の判断		←
			戦略提言	
技術・事業スキル	技術理解			
		事業理解		
コミュニケーションスキル	ヒアリング			
	プレゼンテーション			
		エンドユーザー教育		
		アウトソーシング管理		
	語学			
	主にOJT、経験により育成		主にOffJT、自己啓発により育成	

民間の人材育成機関による支援との役割分担

情報・研修館がサーチャーの人材育成支援を推進する場合は、民間の人材育成機関がすでに提供している支援メニューとのすみ分けを図る必要がある。いくらニーズがある分野であっても民間の人材育成機関が参入している場合は、民業の圧迫になりかねない。

情報・研修館による支援の余地がある領域としては、調査目的の観点からは国内・外国出願・審査請求前先行技術調査、抵触確認調査、無効資料調査等である。これらの調査目的は近年重要性を増しており、特許庁の審査・判定制度のノウハウを活用するなどして、支援テーマとしての重点化が求められる。

一方、戦略立案のための技術動向調査のように特許マップ分析のスキルを身につけるための研修は、ツールベンダーにより提供されていることから、国が支援を行うべきか議論が分かれるところである。しかし、特定のツールによらない汎用的なツールを用いて特許マップを作成・分析したり、さらにその解析結果をもとに戦略提言を行ったりするスキルの育成については、ツールベンダーの研修においても十分に提供されていないことから、支援の余地がある。

なお、下記のとおり民間の人材育成機関による特許調査に関する研修を以下の表に例示した。日本知的財産協会以外の民間のツールベンダーが中心であるが、これらの研修は原則としてはベンダーが提供しているツールの活用が前提となる。

民間の人材育成機関による特許調査に関する研修の例

主催者	研修
日本知的財産協会	中級コース（C）に特許情報に関する研修が用意されている。 「特許情報と特許調査」「化学分野における実践的特許調査」「電気・機械系分野における実践的特許調査」「特許情報システムの導入と活用」など
パトリス （特許調査ツールベンダー）	「PATOLIS操作」「PATOLISを活用した特許情報法基礎」「PATOLISを活用した特許無効化資料調査法」「PATOLISを活用した特許侵害予防調査法」など多数あり
化学情報協会 （特許調査ツールベンダー）	「はじめてのSTN」「STNコマンド入門」「CA 文献検索」「化学物質検索」など多数あり
日本パテントデータサービス （パテントマップツールベンダー）	「特許情報の見方・調査検索基本」「JP-NETの実践的活用法」「特許情報解析」「特許情報活用EXCEL入門」「電気機械特許調査」「実務中国特許調査」「新興国の特許調査」「侵害予防調査」「無効資料調査」など多数あり

資料：各社ホームページより

民間の人材育成機関の育成メニューとの連携、連動

情報・研修館による支援は、既存の民間の人材育成機関との役割分担だけでなく、当該機関と人材育成メニューを連携、連動させていく必要がある。そもそもサーチャーには様々なスキルが求められるため、それらのスキルを体系立てて総合的に育成メニューとして提供している機関は少ないといえる。

たとえば、情報科学技術協会の情報検索能力試験は基礎的な調査の知識を確認する上で有意義であり、特許検索競技大会の試験との連携を図ることも考えられる。同試験はデータベースに関する知識や検索システムに関する知識、情報要求者とのコミュニケーション能力等、特許検索競技大会やエキスパート研修が必ずしもその範囲としていない分野まで捉えている。

知的財産教育協会では 2011 年から「知的財産アナリスト研修」を開始しており、こうしたアナリスト型のサーチャーはキャリアルートの一つであり、今後の人材像を見据えて連携していく必要がある。検索エキスパート研修等、情報・研修館で蓄積した実践型の演習形式による育成・評価ノウハウを共有化していくことが有益と思われる。

また、研修の講師として特許調査の有識者、弁理士、コンサルタント等も考えられるため、こうした専門家の団体とも連動すると効果的である。

情報・研修館の人材育成の「強み」は、特許検索競技大会、検索エキスパート研修の運営で培ってきた、実際の PC や特許調査ツールを活用した演習形式の「実践的な研修運営」である。また、特定の講師・特許調査ツール・手法に偏らない「公平性」も強みである。これらの強みを活かして、各種研修との連携、連動を図ることが望ましい。

5 - 2 人材育成に対する既存の支援のあり方

情報・研修館では 2005 年からサーチャーの育成を目的に、検索エキスパート研修を実施している。また、2008 年からは「特許情報検索能力評価のための実行委員会」を情報・研修館内に設置し、同年から毎年開催している「特許検索競技大会」の開催を通じて、サーチャーの評価手法の実践的検証を実施するとともに、併せて、インセンティブ向上に向けて、優れた実務能力を有するサーチャーについては顕彰を行ってきたところである。本節ではこれらの既存支援について課題と今後のあり方をまとめた。

(1) 特許検索競技大会の課題とあり方

特許検索競技大会の実績

特許検索競技大会は、我が国の研究開発の効率を高め、イノベーションを促進するために、特許情報検索能力の客観的評価を行い、サーチャーの技術向上とインセンティブ向上のため、2008 年度から開催している。2011 年は以下の概要で開催を行った。

名称：特許検索競技大会
主催：独立行政法人工業所有権・情報研修館
共催：大阪工業大学、日本特許情報機構
開催日程：平成 23 年 10 月 29 日（土）
参加者：148 名（東京会場 102 名、大阪会場 46 名）
問題分野：(1) 電気・ハードウェア分野、(2) ソフトウェア・IT 分野、(3) 機械分野、
(4) 化学分野、(5) バイオ・医薬・食品分野 の 5 分野から 1 分野を選択

特許検索競技大会で出題される調査の種類としては、研究開発における「技術動向調査」が想定されている。研究開発部署から特定技術において先行する特許文献の調査を依頼されたサーチャーが、適切な検索式を構築の上で該当する特許文献のスクリーニングを行い、技術的な課題と解決の方向性を述べるものである。

特許検索競技大会の評価

特許検索競技大会の参加者のポジティブな評価として、

- ・サーチャーの標準的スキルが分かりにくいいため、年1回のスキル評価の参考になること
- ・定められた時間の中で行わなければならない特許調査に取り組むことで速さと正確さのバランスを競うのは有意義であること
- ・サーチャーにとって目標、地位、モチベーション向上につながっていること

という指摘があり¹³、客観的評価、技術向上（とくに効率性という観点からの技術向上）、モチベーション向上という目的は達していると考えられる。ただし、参加者から課題として指摘されているのは、

- ・問題の設定は「網羅的な調査」であり、実際に依頼される業務と異なる

という点であった。技術動向調査は、サーチャーが行うことが多い出願・審査請求前の先行技術調査や抵触確認調査、無効資料調査等の調査目的とは異なることが背景にあるとも考えられる。

本調査研究で実施したアンケート調査では、特許検索競技大会の認知・活用状況や問題点に関する評価を行った。

特許検索競技大会の認知度について、最も多い回答は「知っているが参加したことが無い」（60.8%）であり、参加している（20.3%）、参加し入賞者を輩出している（10.1%）を上回る結果となった。

特許検索競技大会の参加経験者による活用状況として「大会の案内を行っている」（45.8%）が最も多く、次いで「大会の参加を推奨している」（41.7%）が挙げられる一方で、「特に何も行ってない」（29.2%）が3割程度あることから、十分な活用が促されていない側面もある。また、特許調査会社は事業会社に比して活用が進んでいる傾向がみられた。

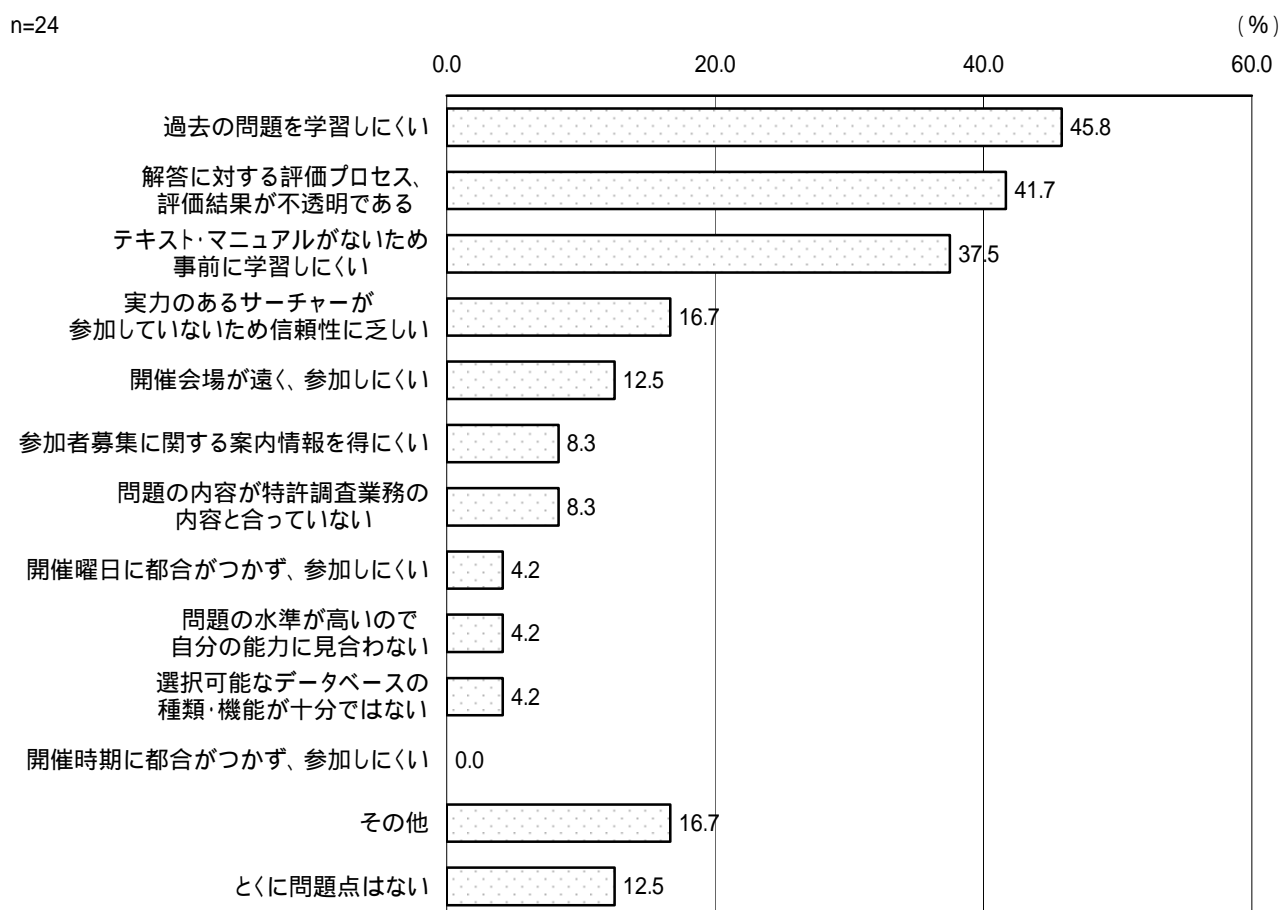
これらのことから特許検索競技大会は既に一定の認知度を獲得しているものの、今後は参加を促す取組が必要であることが窺える。

¹³ 独立行政法人工業所有権情報・研修館（2010）「特許検索競技大会 2010 運営業務に係る実施報告書」より

特許検索競技大会の課題

本調査研究のアンケート調査によれば、参加経験者が回答した特許検索競技大会の問題点は、「過去問題が公開されておらず学習しにくい」(45.8%)が最も高く、ついで「回答結果に対する評価プロセス、評価結果が不透明」(41.7%)、「テキスト、マニュアルがなく学習しにくい」(37.5%)ということである。すなわち、特許検索競技大会は、存在自体の認知度は高い状態にあるが、未経験者が問題、評価基準、テキスト等の十分な事前情報を得にくいために、参加に躊躇していることも推察される。

特許検索競技大会の問題点(複数回答)



実際にヒアリング調査でも、参加経験のない企業からは「競技の目的と内容が事前に開示されれば参加意欲が湧く」、「評価基準を開示してほしい」という指摘があった。現状では周知段階における事前情報として特許検索競技大会における評価基準、過去の問題等が開示されていないため、改善の余地がある。

また、特許検索競技大会の調査目的は技術動向調査であるが、企業での重要性が高まっている調査目的にも対応できるよう「(特許検索競技大会で取り扱う)特許調査の目的を拡大してほしい」という声もある。現行の調査目的だけでは、実際の業務との乖離があるといえる。

表彰者から声としては、特許検索競技大会の一般人への認知度がそれほど高くないため、入賞した事実が、仕事に対する動機付けや対外的な評価に十分につながっていないという指摘もあった。これに関連して、大会の目的は「サーチャーの技術向上」と「インセンティブ向上」の2点が設定されているが、目的に応じた運営方法の強化への要望がある。つまり、前者については評価結果の詳細な還元を行う必要があるし、後者についてはPRを強化することが望まれる。

ヒアリング結果

<開催目的について>

「何を競うのか」「参加者に何を求めているか」という項目だけでも開示されれば参加意欲が湧く。
(事業会社子会社O社)

<実際の業務との適合について>

検索競技大会で取り扱う特許調査の目的は狭いと思う。現状は技術動向調査に留まっているが、企業で特に求められるのはクリアランス、他社権利調査である。特許調査の目的を拡大した出題を検討してほしい。解答の評価が難しいということで導入できないのであれば、選択肢での回答でも良いから少しずつ取り込んでいって欲しい。(事業会社A社)

調査業務では検索時のスクリーニングよりも、特許文献からの判断が重要である。高度な特許調査を評価する資格としてもらえれば、対外的にモチベーションの向上につながる。(事業会社C社)

検索競技大会は、調査会社のサーチャーのレベルを測ることにに関しては有効的であると考え。事業会社の調査担当者は、検索結果の分析能力も必要であることから、実状に対応した研修が必要ではないか。(事業会社D社)

検索競技大会は、国内特許に限定しているが、実際の業務では、国内特許のみの検索を行うことは少なく、むしろ欧米を含めた特許調査が一般的である。(事業会社F社)

特許検索競技大会のような、競い合う場があるのは好ましいと考えている。しかし、現在の競技大会の内容は、類似技術の検索が主になっており、これは企業のサーチャーに求められる能力の一部でしかない。複合的な観点でスキルを図る必要性があるのではないだろうか。(事業会社H社)

<PRについて>

検索競技大会に関しては、表彰者の動機付けが不十分ではないかと感じる。特許調査会社としては、表彰されたことにより、受注につながる事が重要である。現状では業界に対して人気がないのが問題である。競技大会を資格化することで、優秀な人材が集まってくるのではないか。(事業会社子会社P社)

検索大会が廃止された場合、サーチャーのスキルを競い合う機会がなくなるため、続けてほしい。INFOSTAは知識の検定であるため、検索競技大会は実務能力の目安になる。ただし、入賞しても一般の人に知られていないため、あまり誇れない状態である。もう少しPRをお願いしたい(独立系調査会社S社)

検索競技大会は、調査会社の入賞者が多いが、顧客からの信頼や安心感を得るために、大会を励みに自身のスキルアップに注力するサーチャーも少なくないと思われる。(独立系調査会社T社)

検索競技大会で上位入賞した場合には、よりプレゼンスが高まるような表彰形式となるとよいのではないか。(独立系調査会社S社)

<評価基準について>

競技大会が始まった頃は単発のイベントとしては画期的と感じた。ただし評価の客観性があるのかどうかについて疑問がある(主観的な評価なのではないか)。評価基準を開示すれば良いのではないか。また、スキルアップならばTOEICのように達成度を指標によって測定してほしい。(事業会社子会社N社)

特許調査では、適合率と再現率の両者が求められる。この競技会では適合率を重視しているが、再現率を評価できていない。再考頂きたい。(事業会社L社)

<フィードバックセミナーについて>

検索競技大会のようなイベントで、点数付けを行ってくれるのは自身のスキルの確認機会としてありがたい。競技大会後、フィードバックセミナーがあるが、非常に勉強になる。具体的に、審査官の判断のポイント等が分かるので有意義である。(独立系調査会社S社)

<資格化について>

サーチャーの認定や資格化などは、個人スキルの「見える化」につながる取り組みとして評価ができる。ただし、当社はすでに特許検索競技大会よりも実践的な社内試験・認定制度を開始していることから、検索競技大会の認定化等が行われても、参加の義務付け等を行わないと考えられる。(事業会社H社)

検索競技大会等の内容が国家資格のような形で発展していけばよいと考えている。知的財産管理技能検定のような国家資格も考えられるのではないか。(事業会社E社)

特許検索競技大会のあり方

ここでは現行の特許検索競技大会の今後のあり方について検討を行う。人材育成の到達目標として、たとえば、アナリスト型サーチャーを意識することができる。

すでに述べたように、特許検索競技大会については、開催目的・内容の明確化、過去問題の公開、評価基準の公開、実際の業務に合わせた調査目的の設定、PRの強化、テキストの配布等の課題がある。

1) 開催目的の具体化(短期)

特許検索競技大会のホームページには「特許検索競技大会は、特許情報検索に携わる方(サーチャー)の実務能力評価とインセンティブ向上を目的に実施しています」と開催目的が規定されている。参加者はこの実施目的を参考にして参加を検討することになる。

ヒアリング調査では、「何を競うのか」「参加者に何を求めているか」という項目だけでも開示されれば参加意欲が湧く」というコメントがみられた。たとえば、開催目的に示されているサーチャーの「実務能力」といっても調査スキル、知的財産スキル、技術・事業スキル、コミュニケーションスキル等のように範囲が広いと、「スキルの対象」を具体化して示すことが有効と考えられる。また、特許検索競技大会において対象となるサーチャーの「レベル」、対象とする「特許調査の目的」、自らの実力が評価・表彰されることによる業務上の「効果」、企業の人材育成における「活用・連動方法」を併せて示しておくことで、これまで参加したことがないサーチャーも参加しやすくなるだろう。

2) サーチャーの業務の実態や変化に合わせた内容への対応(中長期)

特許検索競技大会の調査目的は文献のスクリーニングを中心とした国内の技術動向調査であり、確かにこのような目的の調査のニーズは高いと考えられる。

ただし、ヒアリング調査では、企業での重要性が高まっている調査目的にも対応できるよう「(特許検索競技大会で取り扱う)特許調査の目的を拡大してほしい」という声もある。具体的には、抵触確認調査、無効資料調査、外国を対象とした特許調査などへの要望が挙げられている。そうした高度な調査目的だけでなく、基本的な調査目的である国内出願・審査請求前先行技術調査を問題の状況設定としても良いと考えられる。

また、サーチャーの獲得が進んでいないスキルに照らして言えば、調査スキルの中でも「調査提案スキル」や「特許マップスキル」を重視し、得られた情報に付加価値をつけて分析・解析・提案を行う形式にすることも考えられよう。サーチャーに求められる特許調査は特許調査ツールの技術的進歩や経営環境の変化によって今後も大きく変化していくと考えられるため、実際の企業でのニーズが高まっている特許調査の目的に照らして、問題をシフトしていくことも検討に値する。

ただし、実際の業務に合わせた特許調査の場合は、問題の作成や回答に対する評価が難しくなるため、問題作成・評価方法を含めて慎重に検討する必要がある。現状の回答形式は該当する文献や定性的なコメントを記す回答形式としているが、今後は正しい回答を選択肢の中から選択する形式や面接によって提案・提言スキルを評価する形式も試行的に実施することも有効であろう。

3) 評価基準、過去問題の事前公表(短期)

特許検索競技大会の評価基準や過去問題は、事前に公表されていない。ただし評価基準については、参加後の「フィードバック票」や「フィードバックセミナー」において明らかになる。

このため、初めて参加しようとする者にとって、特許調査の実務能力のどこが評価されるのかが不明であり、さらに過去の問題がわからないため、事前の対策に取り組むことが難しい状況である。

現に本調査研究で実施したアンケート調査でも「過去問題が公開されておらず学習しにくい」「回答結果に対する評価プロセス、評価結果が不透明」という結果が上位の2位を占めており、こうした事前の対策に関する情報の不足は初参加者の参加を躊躇させる要因とも考えられる。

特許検索競技大会の評価基準が公開された場合、サーチャーのスキルアップのための目安になり、企業でのサーチャーに対する評価にも活用される可能性がある。また、過去の問題が明らかになれば、初参加者により事前の対策のためのスキルアップが図られ、対策のための自立的なテキスト開発やセミナー・勉強会開催といったサーチャーの人材育成を支援するための自立的な仕組みが創出されよう。

4) 表彰への動機付けへの取り組み(短期)

本調査研究のヒアリング調査では、過去に表彰されたサーチャーから「顧客からの信頼や安心感を得るために、大会を励みに自身のスキルアップに注力するサーチャーも少なくない」というコメントを得ており、とくに特許調査会社にとっては特許検索競技大会における表彰は顧客に対する信頼や安心感の向上につながっていると考えられる。

ただし、「(特許検索競技大会は)一般的にはほとんど知名度がない」というコメントがあり、実際の表彰者からも「優勝しても一般の人に知られていないため、あまり誇れない状態」という厳しい指摘もあった。特許検索競技大会はサーチャーのインセンティブ向上を図ることを目的に実施されていることから、表彰者がメリットを実感できるような表彰のあり方を検討する必要がある。ヒアリング調査でも「プレゼンスが高まるような表彰形式」への期待の声もある。

表彰者が広く認知されるための対応については、公式ホームページにおける表彰者の回答概要と評価者による表彰者に対する評価コメントの記載、新聞や知的財産関係の雑誌や関連するイベントでの特許検索競技大会の紹介も必要と考えられる。さらに動機づけにつながるように、表彰者を公的なセミナー講師、各種委員会委員等に抜擢していくことも重要である。

5) 推進体制の検討(中長期)

現行の特許検索競技大会は情報・研修館が業務の一部として主催している。また、本大会の運営においては、運営事業者と特許情報検索能力評価のための実行委員会の委員会委員が評価基準や出題、採点に関与してきており、一定の成果を挙げているところである。

上記で述べたように今後の特許検索競技大会は、初参加者候補をターゲットとした情報提供、サーチャーの業務の実態・変化に合わせた内容の対応、表彰者へのインセンティブの付与等の課題があるため、さらに効果的・効率的に運営していくための体制の強化が求められよう。

また、現状では参加費は無料であるが、現状の集客状況や今後の持続的な運営を考慮すると、参加費の有料化を検討していく必要がある。

(2) 検索エキスパート研修の課題とあり方

検索エキスパート研修の実績

検索エキスパート研修は、「上級」と「中級」から構成されている。

上級は、特許庁審査官の持つ先行技術調査のノウハウ、審査判断の手法を提供するため、企業の知財部員や調査会社などを対象として実施している。

技術分野別（機械、化学、情報通信）に研修コースが容易されていること、審査官の検索端末を使った実習であること等の特徴がある。

中級は、上級と同様のノウハウ・手法を大学等の科学技術研究者に提供し、より優れた研究開発につなげてもらうために実施している。上級は審査官の検索端末を使った実習であるが、中級は特許電子図書館（IPDL）の利用を前提としている。

検索エキスパート研修の評価

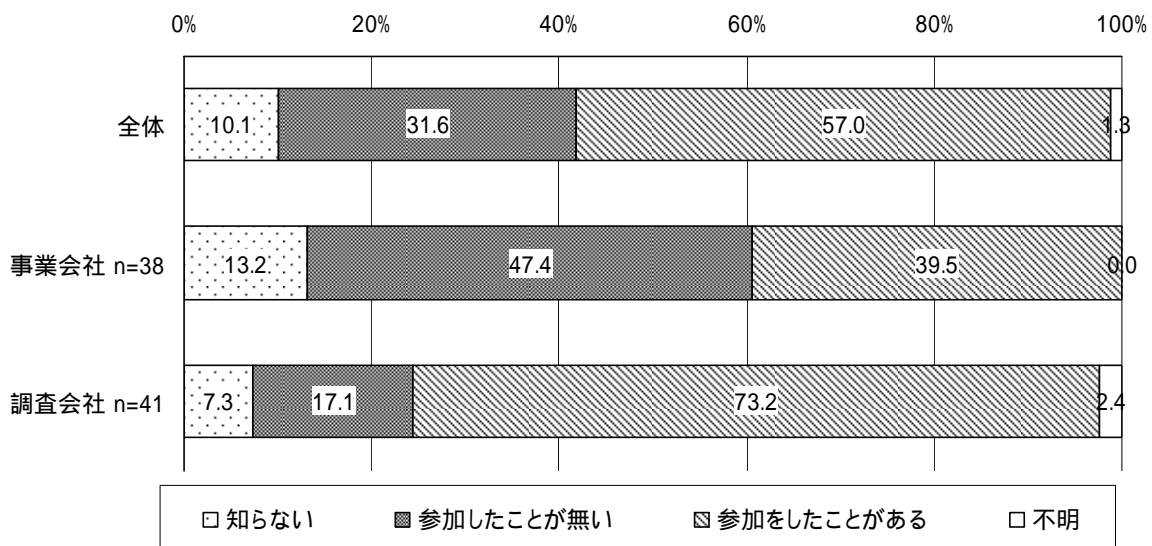
検索エキスパート研修への参加者によると、

- ・ 検索とグループディスカッションがあり、勉強になった（上級）
- ・ 特許文献の分類体系について知識がついた（中級）
- ・ 理論と演習で濃い内容となった（中級）

等の評価するコメントがあった¹⁴。端末を利用する演習形式やグループディスカッション、審査官による解説等、実践的な研修の方法について評価を得ていることが分かる。

本調査研究のアンケート調査によると、検索エキスパート研修の認知、参加状況をみると、全体で「参加したことがある」との回答割合が 57.0%と過半を超えているが、特許調査会社が 73.2%となっている一方で事業会社は 39.5%となるなど、事業会社の参加が比較的少ない。

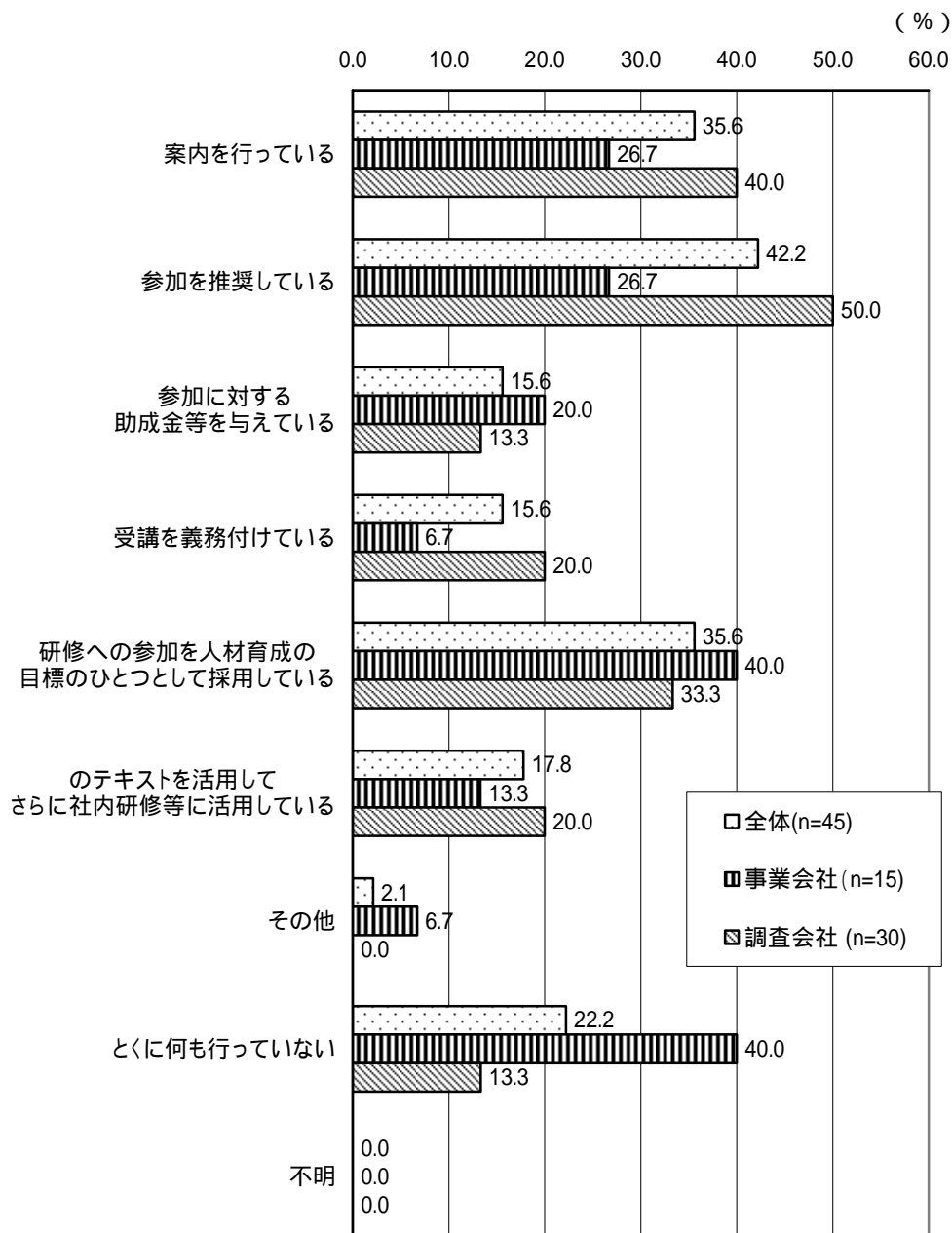
検索エキスパート研修の認知、参加状況（単数回答）



¹⁴ 「検索エキスパート研修 [上級] アンケート集計結果」より

また、エキスパート研修の活用状況は「参加を推奨している」が42.2%と最も高く、次いで「研修の案内を行っている」が35.6%となっている。一方で「特に何も行ってない」とする割合が22.2%あり、特に事業会社では40.0%と、社内での活用が進んでいない様子が推察される。

エキスパート研修の活用状況（複数回答）



検索エキスパート研修の課題

エキスパート研修への参加者の評価はおおむねポジティブであるが、同研修の課題としては、
・審査官の経験に基づく考え、判断に関する講義が少ない

という指摘もあり、調査結果の「判断スキル」への要望が窺える。

本調査研究のヒアリング調査では取り扱う特許調査目的の拡大が要望されており、具体的には研究開発戦略の提言、抵触確認調査等が要望されている。

いずれにせよ、調査スキルだけではなく調査結果をもとに判断したり、加工・分析したりする能力が求められているといえる。

ヒアリング結果

< エキスパート研修に対する評価について >

検索エキスパート研修は審査官の実態が分かるため、良い研修である。年に何人かを受講させている。ただし、目的が出願前調査だけであり、侵害防止調査等も含めて広い目的設定が必要である。サーチに関する外部研修は一定程度あるが、講師によって質にばらつきがあるとも感じる。当然だが、ベンダーだとツールを宣伝する目的もある。その意味で、検索エキスパート研修は講師の質に偏りがなく中立である。現在、日本知的財産協会の研修は座学形式であり、エキスパート研修のような実習形式ではない。少人数のPCによる演習形式の研修は貴重である。(事業会社C社)

< 特許調査目的について >

検索エキスパート研修は、先行調査、出願・審査前調査に特化しているが、企業のニーズとしてはそれ以外のパターンで、同じ研修手法で実施してほしい。たとえば、ある事業に参入したい場合、どのような情報を分析・解析すれば良いかを実習形式で検討する。こうした研修を受けることで、戦略の提言ができるだろう。また、研修には多様な人材を混ぜた方が良い。民間のベンダーも解析に関する研修を開催しているが、ベンダーの教育研修だけにツールの操作が中心であり、グラフを作成するところまでで留まる。考察まで進めるような研修が望ましい。(事業会社子会社N社)

< 分野について >

特許検索競技大会やエキスパート研修は続けていった方がよいと考える。当社の参加者の感想として、「エキスパート研修は、特定特許の引用文献無効資料を探すという実習があり、サーチャーより出願担当者に適しているのではないか」、「このような観点の実習も必要だが、対象特許の技術内容を詳しく知る必要があり、その分野が分からないサーチャーは議論に入れず、気の毒であり、もう少し細かく専門分野を分けたグルーピングをした方がよいのではないか」の声が聞かれている。(事業会社L社)

検索エキスパート研修のあり方

ここでは検索エキスパート研修のあり方について検討を行う。検索エキスパート研修の人材育成の到達目標として、たとえば、エキスパート型サーチャーを意識することができる。

先述のように、検索エキスパート研修の課題としては、判断に関する講義の要請、実際の業務に合わせた調査目的の設定が挙げられている。

1) サーチャーの業務の実態や変化に合わせた内容への対応（中長期）

現状の検索エキスパート研修は、特許庁審査官による先行技術調査を想定した内容を提供している。これは、審査官の特許調査における調査ノウハウの有効活用を狙っているものである。

ヒアリング調査においては、実際の業務の実態や変化に近い調査目的の設定を望む声も聞かれている。また、アンケート調査において「外部研修の機会が不足している」と回答した企業のうち、約9割（88.2%）が「高度な調査スキルを獲得する外部研修が不足している」と回答している。実際に民間の人材育成機関による研修を概観しても、高度な特許調査をテーマとした実践的な研修機会は、特定の特許調査ツールベンダーを除いて豊富にある状況とは言えない。

そこで現在、実際の業務においてサーチャーに期待されている高度な特許調査の目的に合わせた対応が求められる。たとえば抵触確認調査、無効資料調査等の高度な調査への対応も検討に値しよう。

とくに抵触確認調査や無効資料調査については、特許庁で蓄積された判定制度や特許無効審判制度における判断に関するノウハウを積極的に活用することができると考えられる。さらに研修の実施体制を補うため、抵触鑑定の経験が豊富な弁護士や、高度な特許調査に強みを有するサーチャーと連携しつつ、実際のケースを用いるなどして実践的な研修を企画していくことが有効と思われる。

2) 知的財産の「判断」を含めた研修テーマ設定（中長期）

エキスパート研修への参加者の評価をみると概ね好評であるものの、同研修への参加者アンケートには「審査官の経験に基づく考え、判断に関する講義が少ない」とする意見がみられている。

本調査研究のアンケート調査でも明らかになったように、サーチャーに獲得できていないスキルとして「知的財産の判断」が挙げられる。単なる情報を提供するだけでなく、情報依頼部署による知的財産業務の判断（国内外の出願・審査請求、抵触、無効資料化についての判断）を促すためのスキルが獲得できていないと推察される。

そこで、特許調査の結果をもとにして、情報依頼部署に知的財産の「判断」を含めて結果をフィードバックする方法について、検索エキスパート研修の研修テーマとして取り上げることも有意義である。特許庁の審査官は特許出願の審査を行う過程において、技術的観点、法律的観点からの権利付与の可否に関する判断を行っており、審査官のこの判断ノウハウを過去の特許出願のケース等を用いて重点的に学ばせるような実践的研修が望まれる。また、講師として当該判断に精通した弁理士・弁護士や、知的財産の判断に強みを持つサーチャー等と連携することが効果的である。

3) 新興国を中心としたグローバル特許調査に関する研修テーマ設定(中長期)

今後、企業においてエキスパート型のサーチャーを育成していく場合は、特定の外国を対象としたグローバルな特許調査に精通させることも課題となる。本調査研究のヒアリング調査においても、とくに最近では新興国を対象とした特許調査が増加しているとの声が複数の企業で聞かれた。新興国の特許調査は、知的財産制度、データベースの整備状況、使用言語、要する費用から容易なものではなく、企業単独では実施が難しい。また、民間の人材育成機関による研修においても、新興国の特許調査は研修のテーマとしてあまり取り上げられていない。こうしたことから、国としても人材育成支援に取り組む意義はあろう。

新興国を対象としたグローバル特許調査に関する研修では、我が国の企業が戦略的に進出している傾向のある特定の新興国や地域を設定し、知的財産制度やデータベースの活用方法、現地語による特許調査や現地代理人とのコミュニケーション方法等を研修により学習する形式とすることが有効である。あるいは、こうしたグローバル特許調査に関する研修を開催するためのテキストの開発や調査研究を実施する必要もある。

4) 我が国の戦略産業分野の特許調査に関する研修テーマ設定(中長期)

企業やサーチャーによっては特定の「技術分野」に詳しいエキスパート型を目指すケースもある。特許調査を重点化したい技術分野は多種多様であるが、我が国が競争力を向上させるべき戦略的な産業分野を取り上げて、公的支援による研修のテーマとして試行的に設定することも有効である。たとえば、我が国の強みを活かすことのできる分野である環境・エネルギー関連技術や、医療・介護・健康関連技術、ロボット・航空宇宙関連技術などの先端分野を研修テーマにおいて取り上げることが考えられる。これらの分野における特許調査が活発になることで、より効果的な知的財産活動・研究開発活動が期待されるため、我が国の競争力にも好影響を及ぼすメリットもある。

5 - 3 人材育成に対する新たな支援のあり方

ここで、従来の施策にはないが、国による支援が求められることについて述べる。

(1) 特許調査目的に応じたテキストの開発(短期)

アンケート調査結果によるサーチャーの人材育成の問題点として「調査ノウハウをテキスト化・マニュアル化できていない」という点が3位になっている。サーチャーの仕事は個人完結型の仕事であり、調査スキルが暗黙知化されやすい。このため、社内において特許調査に必要なスキルを抽出し、標準的なテキストを開発するのは容易ではない状況である。抵触確認調査や無効資料調査等の高度な調査方法に関しては一般的なマニュアル、セミナーも限られている。

したがって、国として高度な特許調査の目的(たとえば抵触確認調査、無効資料調査、外国出願・審査請求前先行技術調査等)に応じて、標準的なテキストを開発することも有効であると考えられる。テキスト作成のため、各社で実施されている特許調査の方法や具体的なケースの収集についての調査研究を行うことも一考に値する。

また、テキスト開発に際しては単に調査スキルの向上だけを目指すのではなく、知的財産スキル、技術・事業スキル、コミュニケーションスキル等のサーチャーに必要なスキルをバランス良く習得できるような内容・構成とすることが望ましい。

(2) サーチャーの人材育成方法に係るセミナーの開催(短期)

アンケート調査によると、サーチャーのOJTの実施率は他の業界に比べて低い率に留まっている傾向がある。一方で、今後の人材育成方法としてはOJTがOff-JTに比べて重視されている傾向があった。このことから、サーチャーによるOJTの実施に際しては何らかの課題があると思われる。アンケート調査の人材育成の問題点としてのトップは「人材育成方法が確立していない」というものであった。

そこで、サーチャーのOJTの指導員(インストラクター)向けに、OJTによるサーチャーの育成方法をテーマとしたセミナーを開催することも有効と考えられる。セミナーではOJTの計画の立案方法、サーチャーのOJTのポイント、エンドユーザー教育のポイント、社内マニュアルの作成方法等をレクチャーしたり、実践的な形式で参加者の間で議論したりする。なお、人材育成だけではセミナーのテーマを特化しすぎである場合は、特許調査部署の組織再構築に関するテーマを組み入れることも考慮する。上記の標準的なテキストと合わせて提供することが有効である。

(3) 企業の経営層、情報依頼部署に対する特許調査の意義の啓発 (中長期)

本調査研究におけるアンケート調査によると、サーチャーの人材育成の取り組みの実施率は、経営層の特許調査に対する意識が影響している。また、経営層の特許調査に対する意識は必ずしも高いとはいえない状況であった。したがって、サーチャーの人材育成を促進していくためには、サーチャー自身による取り組みも不可欠であるが、それに加えて企業の経営層に対して特許調査の意義や必要性の内容を積極的に普及していく必要がある。経営層による特許調査の必要性に対する意識は、サーチャーの人材育成の原動力になる。

そこで、特許調査により経営課題が達成された好事例や裏づけとなるデータを調査研究等で把握した上で、企業の経営層、情報依頼部署のトップに対して、特許調査の意義に関する情報を各種セミナーや情報媒体を通じて積極的に提供していく。また、サーチャーが企業の経営層に対して経営判断に活用することができる情報を提供するための方法論や事例についての調査研究を行うことも考えられる。

(4) サーチャーの国際会議の開催、外国へのミッション派遣 (中長期)

先に述べたように、今後の特許調査では企業の海外展開を背景として新興国を中心としたグローバル調査のニーズが高まっていくことが想定される。しかしながら、新興国の特許調査の実施はスキル、コスト、ネットワーク等の点で難易度が高く、企業では必ずしも十分に実施できていないのが実情である。

そこで、我が国が外国の関係機関と連携しながら、特許調査に関して国際会議を開催したり、日本から優秀な人材 (特許検索競技大会の表彰者等) を外国へミッション派遣し、諸外国の動向を調査したりする取り組みも検討に値する。

たとえば欧州特許庁は特許調査に係る会議体 East meets West を主催し、欧州の企業とアジア各国特許庁との定期的な交流を主導している。このような国際会議は重要であり、我が国としても組織的に参加者の派遣・報告を行ったり、各国の特許調査ツールが我が国のサーチャーのニーズに応えるよう要望を伝えるなどして、積極的な対応を図る必要がある。

5 - 4 資格化に当たっての留意点

(1) 資格化の方向性

特許検索競技大会の取り組みを通じ、特許調査に関するサーチャーの評価手法は確立しつつある。この評価手法をもとに今後はサーチャーを（国家）資格化していくことで、さらなるスキルアップにつなげることも可能である。

本調査研究におけるアンケート調査では、サーチャーの人材育成策として「資格を取得する」という取り組みを実施している企業のうち「効果あり」としている企業は9割以上（94.1%）に上っている。この結果からも、サーチャーの人材育成において資格取得は一定の効果が認められる。

資格はサーチャーのスキルアップの目標となるだけでなく、サーチャーの労働市場におけるマッチング・流動化を促進する機能を持っている。資格は、その資格の認定主体と資格の機能・効力によって分類される（下記図表参照）。とくに資格の機能による分類は、業務独占資格（業務独占）、業務独占資格（必置）、名称独占等資格（名称独占・能力公証）などがある。たとえば、知的財産管理技能士は国家資格の中の名称独占等資格に該当する。

資格の分類と例

認定主体 資格の機能		誰が認定するか		
		国家資格	公的資格	民間資格
職業上 機能の をもち な て い る か	1 特定業務を独占 「業務独占資格」	医師、弁護士、司法書士、公認会計士、税理士、自動車運転免許等		アクチュアリー、外務員（金融取引）
	2 特定業務・作業に配置義務 「必置資格」	危険物取扱者、衛生管理者、公害防止管理者等		鉄道工事管理者
	3 能力公証・名称独占 「名称独占等資格」	技術士、技能士、中小企業診断士、介護福祉士	（英検、漢検、秘書検定等があったが民間資格に移行）	簿記検定、TOEIC等他に元公的資格の英検、漢検、秘書検定等

資料：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2010年）「我が国における職業に関する資格の分析」

サーチャーの場合、業務独占を図る必要性が高くないことから業務独占資格ではなく、知的財産管理技能士のように名称独占等資格を目指す方向性が考えられる。ただし、国家資格とするか、民間資格とするかどうかは検討の余地がある。

また、資格の等級は単一というよりも、サーチャーのレベル間を踏まえて、複数の段階を設定することが考えられよう。また、複数の段階による等級化ではなく、点数化して示すことで、スキルアップや人材確保に向けた評価を行いやすくすることもできる。

(2) サーチャーの資格化のメリットと課題

資格化に当たってはメリットと課題をにらみながら検討していく必要がある。

資格化のメリット

我が国においてサーチャーを資格化することで想定されるメリットは以下の点である。

1) スキル向上へ向けた意欲の喚起

資格化することで、資格取得を目指すサーチャーの自立的なスキルアップへの意欲を向上させることができる。とくに、キャリア形成の初期にある若手のサーチャーや他部署から異動してきた中高年のサーチャーの能力開発の手段になると考えられる。

2) 特許調査の質の向上

特許調査のスキルが資格を通じてサーチャー間で標準化されるため、全体として特許調査の質が高まっていく。事業会社が特許調査会社に特許調査をアウトソーシングする際は、資格の有無が会社選定の基準に入らるだろう。

3) テキスト、研修プログラムの自立的な開発の促進

資格取得のためのテキストや研修プログラムが民間の人材育成機関等により自立的に開発されるようになり、人材育成が容易になる。アンケート調査においても、サーチャーの人材育成の課題として「テキストの不足」や「高度な特許調査目的に対する外部研修の不足」があることから、こうした人材育成インフラの整備に関する効果は大きいものと考えられる。

4) サーチャーの社会的評価の向上

サーチャーに関する資格ができることによって、職業としての社会的評価が高まる。また、事業会社であれば、企業内での認知度が高まり、特許調査に対するニーズが顕在化していくだろう。さらに、企業の経営層がサーチャーを位置づける契機となる可能性もある。

5) 優秀なサーチャーの確保

社会的評価が向上することで、サーチャーを目指す者が増え、優秀な人材を獲得しやすくなると思われる。ヒアリング調査でも、サーチャーの人材確保に課題を抱えている企業もみられていることから、資格化による優秀な人材の呼び込み効果は小さいものではない。また、労働市場においてキャリアコンサルティングサービスにおいても明確に位置づけられる可能性もある。

6) サーチャーの人材育成の取り組みを国際的に先導

わが国においてサーチャーが資格化されることで、諸外国からも注目を集め、サーチャーの人材育成の取り組みを国際的に先導していくことができる。長期的には、我が国の国家資格の国際資格への展開も視野に入れることもできる。

7) 企業内におけるサーチャーの評価の促進

サーチャーの評価としても資格の取得を奨励したり、資格の評価基準を参考にしてサーチャーの人事評価を行い、給与や賞与に反映していくことができる。アンケート調査ではサーチャーの「成果を基本給与に反映している」というモチベーション向上策を導入している特許調査会社、事業会社は約4割に留まっており、評価の促進はサーチャー育成上の大きな課題となっている。

資格化に向けた課題

他方、資格化に向けた課題は以下のとおりである。

1) 運営負担（試験問題作成と答案評価）の大きさ

資格制度の運営負担の大きさに耐えうる組織基盤が必要である。とくに、試験問題の作成や答案の評価に関しては相応の負担がかかるものと考えられる。これに耐えうる組織や人材のネットワークが必要になる。

2) 技術進歩への継続的な対応

サーチャーに求められる役割や調査スキルは特許調査ツールの技術進歩によって変化していく。今後とも特許調査ツールは進歩し続けていくと考えられるため、資格を取得したとしても、技術進歩に合わせて継続的な研修が必要になるとも考えられる。

3) 他のサーチャーの資格とのすみ分け、連携

サーチャーの資格化を図るのであれば、既存の情報科学技術協会の「情報検索能力試験」や、知的財産教育協会の「知的財産アナリスト研修」とのすみ分けや連携を検討していく必要がある。現行の特許検索競技大会は特許調査ツールを用いてサーチャーの実践的な能力を測定する形式を採っていることから、他の資格や研修とは異なる「強み」を活かした展開が重要である。

