

特許調査従事者の実態と人材育成に関するアンケート調査

【本アンケートの主旨】

本アンケートは特許調査従事者(以下、サーチャーといいます)の人材育成の現状を把握し、今後の取り組みや、国による支援あり方を検討するために実施するものです。

サーチャーとは企業や特許調査会社において特許情報の検索、分析等を行う業務を行っている人(兼任者も含む)を指します。

【本アンケートの留意点】

本アンケートの回答は特許調査業務の責任者の方がご記入ください。

ご回答内容は、特に断りが無い限り **2011年3月末**の情報に基づいてご記入ください。

また、本アンケートの対象の範囲は貴社単独とし、グループ会社を含めずご回答ください。

回答は全て統計的に処理され回答者が特定されることはありません。また、本アンケートが上記の目的以外に利用されることはありません。

【ご注意事項】

本アンケートの回収は、独立行政法人工業所有権情報・研修館の委託を受け、みずほ情報総研株式会社が実施しています。

ご記入が済みましたら、返信用封筒(切手は必要ございません)にて **2011年10月21日(金)まで**にご返送ください。

電子媒体での回答・送信を希望する際には下記Webサイトより調査票をダウンロードし電子メールにてご提出していただくことも可能です。

調査票のダウンロード：<http://www.mizuho-ir.co.jp/topics/searcher2011.html>

送信用電子メールアドレス：searcher@mizuho-ir.co.jp

本調査についてご不明の点は下記にお問い合わせください。

みずほ情報総研株式会社 社会経済コンサルティング部 竹岡、野口、田中

T E L : 03-5281-5406 F A X : 03-5281-5443

. 企業属性について

問1 貴社の基本属性についてお聞きいたします。以下の項目についてお答えください。

従業員数	(144.33)名 正社員のみ
売上高	(7862.03)百万円
経常利益	(1580.29)百万円

問2 顧客はどのような会社・機関ですか。売上高に占める割合を整数の比でご記入ください(数値を記入)。

大企業 (下記 中小企業の定義に当てはまらない企業)	(7.96)割
中小企業 (製造業で従業員300名以下または資本金3億円以下)	(0.96)割
大学・研究機関	(0.18)割
弁理士・特許事務所	(0.59)割
弁護士事務所	(0.04)割
特許調査会社・ツールベンダー	(0.12)割
その他 ()	(0.09)割
合計	10 割

問3 貴社の業務のうち、親会社やグループ会社など関係会社からの業務は全体の売上のうち何割程度ありますか(数値を記入)。

(5.74)割

問4 事業会社の顧客はどのような業種ですか（はいくつでも）、n=41

1. 食料品	19.5%	2. 繊維製品	7.3%	3. パルプ・紙	2.4%	4. 化学	41.5%	5. 医薬品	34.1%
6. 石油・石炭製品	17.1%	7. ゴム製品	14.6%	8. ガラス・土石製品	9.8%	9. 鉄鋼	12.2%		
10. 非鉄金属	12.2%	11. 金属製品	7.3%	12. 機械	34.1%	13. 電気機器	34.1%	14. 輸送用機器	19.5%
15. 精密機器	26.8%	16. その他製品	7.3%	17. 情報・通信業	34.1%				
18. その他	()		7.3%						

特許調査の体制について

問5 特許調査の実施体制について、サーチャーの人数は何名ですか（数値を記入）。なお、人数には正社員だけでなく非正社員（パート・アルバイト、契約社員、派遣社員等）も含まれます（以下の問6～問8も同様です）。

(18.44)名

問6 特許調査の実施体制について、サーチャーの年齢別の構成比を割合でご記入ください（数値を記入）。非正社員を含みます。n=41

20歳代の社員数	(0.32)割
30歳代の社員数	(1.87)割
40歳代の社員数	(1.94)割
50歳代の社員数	(2.92)割
60歳代以上の社員数	(2.93)割
合計	10 割

平均値は回答企業の割合の平均となっており、絶対的な人数の平均ではないことに留意する必要がある。

問7 以下の資格について、サーチャーによる取得人数をご記入ください（数値を記入）。資格取得者がいない場合は「0」とご記入ください。非正社員を含みます。n=41

弁理士	(0.39)名
弁護士	(0.00)名
1級知的財産管理技能士	(0.22)名
2級知的財産管理技能士	(0.83)名
3級知的財産管理技能士	(0.12)名
情報検索応用能力試験（1級）	(0.56)名
情報検索応用能力試験（2級）	(1.68)名
情報検索基礎能力試験	(0.27)名
その他特許調査に関係する資格（)	(0.51)名

平均値は回答企業の割合の平均となっており、絶対的な人数の平均ではないことに留意する必要がある。

問8 サーチャーの経歴別の構成比を割合でご記入ください（数値を記入）。n=41

サーチャーとして新卒採用	(0.6)割
他の特許調査会社のサーチャーを経てサーチャーとして中途採用	(0.7)割
事業会社のサーチャーを経てサーチャーとして中途採用	(0.6)割
事業会社の知的財産部署の他の業務（出願、渉外等）を経てサーチャーとして中途採用	(2.4)割
事業会社の研究開発業務を経てサーチャーとして中途採用	(3.6)割
その他（具体的に)	(4.2)割
合計	10割

問9 特許調査の業務を推進するために、どのような項目が予算化されていますか（はいいくつでも）。
n=41

- | | |
|---|-------------------------------------|
| 1. 商用データベースの使用料金 (90.2%) | |
| 2. 外部の特許調査会社（パートナー企業）へのアウトソーシング費用 (39.0%) | |
| 3. 外部講師による研修開催費 73.2% | 4. 外部研修・セミナーへの参加費 (29.3%) |
| 5. 自己啓発支援の費用 (12.2%) | 6. 予算化されていない項目はない（サーチャーの件費のみ）(4.9%) |
| 7. その他 () | |

特許調査業務について

問10 以下の分類の特許調査ごとに、3年前と比較して特許調査の実施件数はどのように変化しましたか（は1つ）。特許調査の分類の内容は以下をご参照ください。なお、会社設立から3年未満の場合は、会社設立時点との比較をご記入ください。

【特許調査の分類に応じた内容の定義】

特許調査の分類	内容の定義
1) 国内出願・審査請求前先行技術調査	創出された発明案件に対し、国内への出願や審査請求の可否を検討するための新規性・進歩性に関する調査を行う。
2) 外国出願・審査請求前先行技術調査	創出された発明案件に対し、外国への出願や審査請求の可否を検討するための新規性・進歩性に関する調査を行う。
3) 抵触確認調査	上市案件に対し、抵触する可能性のある他社特許を確認する。
4) 無効資料調査	事業に支障をきたす他社特許が見つかった際に、無効化するための調査を行う。
5) 技術動向調査	自社が事業化を図る予定の重点テーマに対し、競合他社との比較分析により事業や研究開発の方向性やアライアンス先を検討する。
6) ライセンス調査	ライセンスイン/アウトを実施する案件に対し、社内外の特許（価値）を調査する。
7) 標準化調査	標準化を行う案件に対し、社内外の特許（価値）を調査する。

【回答欄】

分類	3年前と比べた実施件数の変化		
	増えた	変わらない	減った
1) 国内出願・審査請求前先行技術調査 n=41	39.0	29.3	29.3
2) 外国出願・審査請求前先行技術調査 n=41	36.6	39.0	17.1
3) 抵触確認調査 n=41	41.5	34.1	22.0
4) 無効資料調査 n=41	41.5	31.7	24.4
5) 技術動向調査 n=41	48.8	24.4	22.0
6) ライセンス調査 n=41	4.9	61.0	9.8
7) 標準化調査 n=41	4.9	46.3	2.4
8) その他 () n=6	66.7	33.3	0.0
9) その他 () n=1	0.0	100.0	0.0

問11 サーチャーが遂行する特許調査に関連する業務としてどのようなサービスを顧客に提供していますか（はいいくつでも）。n=41

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 特許調査の業務フロー・ルール設計と運営支援 36.6% |
| 2. 利用している商用データベースの評価と見直し 48.8% |
| 3. S D I、ウォッチングサービスの提供 70.7% |
| 4. 特許情報解析・特許マップ作成 85.4% |
| 5. 経営層、研究開発部門・事業部門に対する戦略の提言 29.3% |
| 6. 社内データベースの構築・管理支援 39.0% |
| 7. 顧客の技術者等のエンドユーザーに対する教育支援 65.9% |
| 8. その他 () 0% |

問12 顧客企業の特許調査の経営上の目的・意義をサーチャーが理解した上で特許調査を遂行していますか。どちらか近いものを選択してください(は1つ) n=41

1. 顧客企業の特許調査の経営上の目的・意義を十分に理解した上で特許調査を実施している 82.9%
2. 顧客企業の特許調査の経営上の目的・意義をあまり理解しておらず依頼内容に対応することに専念している 14.6%

問13 顧客からどのようなことを期待されていると思いますか(はいくつでも) n=41

1. 一定の調査の量(アウトソーシング件数)への対応 56.1%
2. 難しい特許調査(外国出願・審査請求前先行技術調査等)への対応 75.6%
3. 特許マップの分析・解析と自社への戦略提言への対応 53.7%
4. 顧客にとって重要性の高い特許調査(抵触確認調査、無効資料調査等)への対応 87.8%
5. 広い対象範囲(技術範囲、調査国範囲等)の特許調査への対応 51.2%
6. 特定の技術分野(化学・医薬品等の特殊な調査分野)への対応 53.7%
7. 納期が短い特許調査への対応 61.0%
8. その他() 9.8%

・サーチャーに求められるスキルについて

補足説明1 今後のサーチャーの「あるべき姿」の考え方

特許調査ツールの技術的進歩や企業経営のグローバル化・オープン化を踏まえると、今後のサーチャーのあるべき姿として、「顧客の情報依頼部署(エンドユーザーである顧客の技術者等)と緊密なコミュニケーションを図りながら、高度な調査・分析を遂行し、事業に貢献する提言を行う者」と考えられます。

問14 前記補足説明のサーチャーの「あるべき姿」の考え方を踏まえた場合、(A)サーチャーの成長段階に応じて以下のスキルがそれぞれの段階で求められると思いますか。サーチャーの段階を

「初級者(上司の指導を踏まえて特許調査業務を遂行できる水準)」

「中級者(単独で特許調査業務を遂行できる水準)」

「上級者(部下を指導しながら特許調査業務を遂行できる水準)」

の3段階でお答え下さい。なお、求められるスキルが複数の段階にまたがる場合は、複数の段階につけて結構です(スキルごとに はいくつでも)。また、実際に(B)貴社においてサーチャーはで回答した段階ごとのスキルを獲得できていますか(は1つ)。

スキル大分類	スキル中分類	具体的な行動、能力のイメージ	(A)「あるべき姿」のために求められる段階			(B)貴社におけるスキルの獲得状況	
			初級者	中級者	上級者	獲得できている	獲得できていない
回答例				2	3		2
			1			1	
(1) 調査スキル	調査の提案	・情報要求部署からの依頼を待つのではなく、自ら特許調査を提案している。	0.0%	43.9%	65.9%	36.6%	56.1%
	ツールの選択	・特許調査の目的、範囲、難易度に応じて最適な特許調査ツールを選択している。 ・エンドユーザーに対して便利なツールを紹介している。	22.0%	70.7%	41.5%	92.7%	2.4%
	ツールの操作	・特許調査ツールについて基本的な操作が可能である。 ・エンドユーザーからのツールの操作に関する照会に即座に対応することができる。	75.6%	46.3%	39.0%	95.1%	0.0%

スキル大分類	スキル中分類	具体的な行動、能力のイメージ	(A)「あるべき姿」のために求められる段階			(B)貴社におけるスキルの獲得状況	
			初級者	中級者	上級者	獲得できている	獲得できていない
(1) 調査スキル	検索式の構築	<ul style="list-style-type: none"> 効率的な検索の段取りを決めることができる。短時間で適切な検索式を構築することができる。 特許調査ツールを用いて段階的に対象を絞り込んでいる。 分類記号を用いて重要な特許が漏れないような精度の高い検索式を構築している。 検索後にスクリーニングを行い、適切な検索範囲を決定している。 	36.6%	63.4%	46.3%	85.4%	12.2%
	報告書作成	<ul style="list-style-type: none"> 使用したツールや対象期間、検索過程など必要な事項を記入した報告書を執筆している。 調査結果を情報要求部署にも分かりやすく報告書にまとめることができる。 	53.7%	56.1%	43.9%	87.8%	9.8%
	特許マップ	<ul style="list-style-type: none"> 特許性調査などのミクロ分析だけでなく、調査範囲の広い技術動向調査等の分析・解析を行うことができる。 調査結果を分かりやすく可視化することができる。 特許情報だけでなく、市場・技術情報を組み合わせた有効な分析を行っている。 	12.2%	56.1%	68.3%	63.4%	31.7%
	知的財産戦略の提言	<ul style="list-style-type: none"> 調査結果に基づいて、知的財産部署のトップに対して知的財産戦略を提言している。 	0.0%	9.8%	90.2%	29.3%	63.4%
(2) 知財スキル	知的財産法の理解	<ul style="list-style-type: none"> 特許出願等の知的財産業務に必要な知識を習得している。 	56.1%	48.8%	46.3%	82.9%	12.2%
	調査結果に基づく出願・審査請求の判断	<ul style="list-style-type: none"> 特許調査の結果に基づいて、出願・審査請求案件の特許性に関する判断の助言を行っている。 	14.6%	61.0%	53.7%	78.0%	19.5%
	調査結果に基づく無効化の判断	<ul style="list-style-type: none"> 特許調査の結果に基づいて、他社の障害特許の無効資料の有無に関する判断の助言を行っている。 	2.4%	63.4%	58.5%	82.9%	14.6%
	調査結果に基づく抵触の判断	<ul style="list-style-type: none"> 特許調査の結果に基づいて、他社の特許の侵害に関する判断の助言を行っている。 	7.3%	51.2%	61.0%	73.2%	24.4%
(3) 技術・事業スキル	技術理解	<ul style="list-style-type: none"> 社内で担当している技術についての一定の理解がある。 社内外で開発されている先端技術についての知見がある。 技術者と技術的な専門用語を交えながら仕事を進めることができる。 	53.7%	65.9%	43.9%	90.2%	7.3%
	事業理解	<ul style="list-style-type: none"> 事業戦略についての基本的な知識がある。 社内の事業戦略を踏まえた特許調査を実施している。 	12.2%	58.5%	53.7%	58.5%	39.0%
	調査結果に基づく研究開発・事業戦略の提言	<ul style="list-style-type: none"> 特許調査の結果に基づいて、研究開発部門・事業部門のトップに対して、戦略を提言している。 	2.4%	4.9%	85.4%	0.0%	4.9%
(4) コミュニケーションスキル	ヒアリング	<ul style="list-style-type: none"> 発明のポイントを理解することができる。 技術的に理解できない点を確認することができる。 技術者とのヒアリングの中から真のニーズを掴むことができる。 	43.9%	63.4%	41.5%	97.6%	0.0%
	プレゼンテーション	<ul style="list-style-type: none"> 調査結果を分かりやすく伝えることができる。 	46.3%	63.4%	43.9%	90.2%	4.9%
	エンドユーザー教育	<ul style="list-style-type: none"> エンドユーザーに対して基礎的な内容を教育することができる。 	14.6%	61.0%	51.2%	85.4%	12.2%
	語学力	<ul style="list-style-type: none"> 外国を範囲とした特許調査に対応することができる。 	41.5%	70.7%	39.0%	85.4%	12.2%

問15 前記補足説明の「あるべき姿」に近いサーチャーは貴社にいますか。また、いる場合にはそのサーチャーの業務遂行上の特徴は他のサーチャーと比べてどこが異なりますか。特許調査の特徴、顧客の情報要求部署とのコミュニケーションの特徴等について、具体的にご記入ください。n=41

1. 「あるべき姿」に近いサーチャーが社内にいる 73.2%

業務遂行上の特徴をご記入ください：

- 例1) あるべき姿に近いサーチャーは、顧客の情報要求部署からの依頼に対して、言われたとおり特許調査を実施するのではなく、対等に話し合い、必要に応じて提案を行っている。
- 例2) あるべき姿に近いサーチャーは、検索式の構築方法や検索の段階的な絞込みについて独特の癖がなく、標準的な方法を習得している。
- 例3) あるべき姿に近いサーチャーは、顧客の情報要求部署に対して調査結果を還元する際に、特許調査の結果を噛み砕いて分かりやすく説明することができる。

2. 「あるべき姿」に近いサーチャーが社内にはいない 22.0%

サーチャーの人材育成について

問16 サーチャーの人材育成のための方針・計画がありますか(は1つ) n=41

1. サーチャー育成のための方針・計画がある 61.0% 2. サーチャー育成のための方針・計画がない 36.6%

問17 過去1年間にサーチャーの人材育成のための取り組みを実施しましたか(はいくつでも) n=41

- 1. 外部研修(Off-JT)の活用(注1) 78.0% (問18へ)
- 2. 計画的なOJTの実施(注2) 43.9%
- 3. とくに実施していない 12.2%

(注1) 外部研修(Off-JT)とは業務命令に基づき、通常の仕事を一時的に離れて行う研修のことです

(注2) 計画的なOJTとは日常の業務に就きながら行われる人材育成のことをいい、人材育成のための計画書を作成するなどして教育担当者、対象者、期間、内容などを具体的に定めて、段階的・継続的に人材育成を実施することを指します。

をつけた場合

問18 問17で「外部研修(Off-JT)の活用」とご回答された方に伺います。どのような外部研修(Off-JT)を活用していますか(はいくつでも) n=31

- 1. 独立行政法人工業所有権情報・研修館が実施する研修 93.9%
- 2. 特許庁・経済産業省が実施する研修 35.5%
- 3. 社団法人情報科学技術協会が実施する研修 41.9%
- 4. 日本知的財産協会が実施する研修 67.7%
- 5. 特許調査会社や特許調査ツールベンダーが実施する研修 61.3%
(具体的な主催者会社名：)
- 6. 社団法人発明協会が実施する研修 19.4%
- 7. 大学・大学院が実施する研修 0% (具体的な大学・大学院名：)
- 8. グループ会社が実施する研修 16.1%
- 9. 自社の社員を講師として実施する集合形式の社内研修・社内勉強会 45.2%
- 10. その他() 9.7%

問19 サーチャーの人材育成の方向性は、次のAとBのどちらに近いですか。現在の方向性と今後5年後までの方向性のそれぞれについて をつけてください(は1つ)

方向性		A	Aである	Aに近い	Bに近い	Bである	B
サーチャーの人材育成方針は	現在	企業主体で決定	29.3%	34.1%	24.4%	9.8%	サーチャー個人で決定
	今後		29.3%	41.5%	17.1%	7.3%	
重視する人材育成方法は	現在	OJT	24.4%	48.8%	19.5%	4.9%	OFF-JT
	今後		22.0%	51.2%	17.1%	4.9%	
人材育成の実施主体は	現在	社内	48.8%	34.1%	9.8%	4.9%	外部に委託
	今後		41.5%	43.9%	4.9%	4.9%	

補足説明2 近年の人材育成の考え方について

近年、人材育成においては「経験をデザイン」する考え方が重要視されています。経験のデザインとは、「易しくないハードルの仕事」を育成段階に応じて割り当て、さらに他者からの省察機会を与え、内省させることで人材育成の効果を高めることを指しています。

問20 サーチャーの成長のために取り組んでいることはありますか。以下の取り組みは前記補足説明の「経験のデザイン」に基づくものです。以下の取り組みの(A)実施状況、(B)現在実施している取り組みについてはその効果をご回答ください(取り組みごとに は1つ)

取り組み		(A)実施状況 n=41			(B)現在実施している取り組みの効果		
		現在、実施している	組みたいが、今後取り	現在、実施しているが、今後取り	効果あり	どちらかと言えば効果なし	分からない
回答例			2	3		2	3
回答例		1		3	1	2	3
回答例		1	2		1	2	3
キャリアイメージの形成	1. プロジェクトを上司や先輩のサポートによって成功させる (B)n=19	43.9%	34.1%	19.5%	94.7%	0.0%	0.0%
	2. 弁理士資格や知的財産技能検定を取得して専門性を高める (B)n=11	24.4%	39.0%	31.7%	100.0%	0.0%	0.0%
	4. 特許調査だけではなく知的財産戦略・事業戦略の立案に関わる (B)n=7	14.6%	48.8%	34.1%	85.7%	0.0%	14.3%
	5. 上司と顧客との打ち合わせに同席する (B)n=31	75.6%	7.3%	14.6%	87.1%	0.0%	12.9%
成功体験の付与	6. 検索式は上司に設計してもらい、スクリーニング・分析・報告書執筆を担当する (B)n=11	26.8%	9.8%	58.5%	90.9%	9.1%	0.0%
	7. 育成初期に難易度の低い特許調査を担当する (B)n=30	70.7%	7.3%	17.1%	96.7%	0.0%	3.3%
	8. 育成状況に応じて重要度の高い調査(抵触確認調査、無効資料調査等)を担当する (B)n=41	78.0%	7.3%	9.8%	87.5%	0.0%	9.4%
修羅場経験の付与	9. 育成状況に応じて難易度高い調査(外国調査等)を担当する (B)n=32	78.0%	12.2%	7.3%	93.8%	0.0%	3.1%
	10. 係争案件に参加する (B)n=13	29.3%	29.3%	36.6%	92.3%	0.0%	7.7%
	11. 同僚とのチームで仕事を担当させる (B)n=21	51.2%	19.5%	24.4%	76.2%	19.0%	4.8%

取り組み		(A) 実施状況 n=41			(B) 現在実施している 取り組みの効果					
		現在、 実施してい る	組 み な い が 、 今 後 取 り お い たい	現在、 実施してい る	組 む 予 定 は な い	現在、 実施してい る	効果 あり	ど ち ら か と 言 え ば	効果 なし	ど ち ら か と 言 え ば
省察機会 の付与	12. 終了した業務の検索式を上司とともに再検証する (B)n=18	41.5%	36.6%	19.5%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	13. 終了した案件の経過（審査請求結果、開発結果）を上司とともにウォッチングする (B)n=10	24.4%	29.3%	43.9%	80.0%	0.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%
	14. 顧客からの評価情報の還元により省察機会を提供する (B)n=21	48.8%	31.7%	14.6%	85.7%	4.8%	9.5%	0.0%	0.0%	9.5%
	15. 他社のサーチャーとの交流機会を設ける (B)n=19	41.5%	26.8%	26.8%	89.5%	0.0%	10.5%	0.0%	0.0%	10.5%
	16. 後輩のサーチャーの指導員役としての役割を付与する (B)n=28	65.9%	19.5%	9.8%	96.4%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	17. 社内外の特許調査セミナーの講師を担当する (B)n=24	56.1%	19.5%	19.5%	95.8%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	4.2%
	18. 特許調査の組織運営・改善について企画・検討させる (B)n=10	22.0%	39.0%	34.1%	70.0%	10.0%	20.0%	0.0%	0.0%	20.0%

問21 問20にて「効果あり」を選択した取り組みのうち、特に効果がある特徴的なものについて取り組みの番号と具体的な内容をご記入ください。

選択した取り組みの番号 () n=41	取組 1(2.4%)	取組 2(0.0%)	取組 4(0.0%)	取組 5(7.3%)	取組 6(0.0%)	取組 7(7.3%)	取組 8(12.2%)	取組 9(7.3%)	取組 10(2.4%)	取組 11(12.2%)	取組 12(7.3%)	取組 13(7.3%)	取組 14(7.3%)	取組 15(7.3%)	取組 16(7.3%)	取組 17(12.2%)	取組 18(2.4%)
-------------------------	------------	------------	------------	------------	------------	------------	-------------	------------	-------------	--------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------	-------------

問22 サーチャーのモチベーションを高めるために行っていることはありますか。以下の取り組みの (A) 実施状況、(B) 現在実施している取り組みについてはその効果をご回答ください (取り組みごとに は1つ)

取り組み		(A) 実施の有無 n=41			(B) 現在実施している 取り組みの効果					
		現在、 実施してい る	組 み な い が 、 今 後 取 り お い たい	現在、 実施してい る	組 む 予 定 は な い	現在、 実施してい る	効果 あり	ど ち ら か と 言 え ば	効果 なし	ど ち ら か と 言 え ば
1. 成果（半年や1年単位）を基本給与に反映する仕組みがある (B)n=19		46.3%	12.2%	36.6%	78.9%	0.0%	15.8%	0.0%	0.0%	15.8%
2. 成果（半年や1年単位）を賞与に反映している（特別加算賞与など） (B)n=22		53.7%	12.2%	34.1%	86.4%	4.5%	9.1%	0.0%	0.0%	9.1%
3. 顕著な成果（半年や1年単位）に対して、一時的な報奨金を授与している。 (B)n=7		17.1%	22.0%	56.1%	57.1%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	28.6%
4. 資格取得に対する手当を支給している (B)n=9		24.4%	22.0%	51.2%	55.6%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%

取り組み	(A) 実施の有無 n=41			(B) 現在実施している 取り組みの効果		
	現在、 実施してい る	組み たい ないが、 今後取 り	現在、 実施してい る 組 む 予 定 は な い	現在、 実施して お ら ず、 今 後 も 取 り	効果 あり ど ち ら か と 言 え ば	効果 なし ど ち ら か と 言 え ば
5. スキル高度化のための外部研修（OFF-JT）や自己啓発に関する費用補助を行っている (B)n=24	61.0%	12.2%	22.0%	91.7%	0.0%	4.2%
6. スキル高度化のための社内研修・社内勉強会（外部委託/独自）を実施している (B)n=21	53.7%	26.8%	14.6%	90.5%	0.0%	4.8%
7. サーチャーが顧客に対して提案を行うことが推奨されている (B)n=16	41.5%	39.0%	17.1%	75.0%	0.0%	18.8%
8. 調査の実施にあたっては、担当するサーチャーの創意工夫が尊重されている (B)n=32	80.5%	7.3%	7.3%	71.9%	0.0%	25.0%
9. 顧客からの調査に関する評価をサーチャーへフィードバックしている。(B)n=26	65.9%	17.1%	14.6%	73.1%	3.8%	19.2%
10. サーチャーの職務内容・役割、達成目標について明確に説明している (B)n=25	61.0%	24.4%	12.2%	68.0%	4.0%	24.0%
11. 優れた業績や高い評価を得たサーチャーが社内で認知される仕組みがある（表彰やプロフェッショナル認定など）(B)n=9	24.4%	43.9%	26.8%	66.7%	0.0%	33.3%
12. 優れた業績や高い評価を得たサーチャーがやりがいのある仕事を選べる仕組みがある（社内公募など）(B)n=4	14.6%	26.8%	53.7%	25.0%	50.0%	25.0%

問23 サーチャーの人材育成に関してどのような問題点がありますか（はいくつでも） n=41

1. サーチャーを育成しても辞めてしまう 14.6%
2. 育成対象のサーチャーの成長意欲が乏しい 19.5%
3. サーチャーを効果的に指導するためのノウハウを有する人材がない 24.4%
4. 特許調査業務が忙しいため、サーチャーの人材育成を行う時間的余裕がない 58.5%
5. サーチャーの人材育成の方法が確立していない 36.6%
6. 蓄積してきた特許調査ノウハウをテキスト化・マニュアル化できていない 36.6%
7. サーチャーを育成しようとする職場風土・文化がない 2.4%
8. サーチャーを育成するための適切な外部研修（Off-JT）の機会が不足している 19.5%（問24へ）
9. 特許調査に用いるツールやデータベースの技術的進歩が早く、人材育成が無駄になる 0.0%
10. その他（ ） 4.9%
11. 特に問題は生じていない 9.8%

をつけた場合

問24 問23で「サーチャーを育成するための適切な外部研修の機会が不足している」を選択した方にお伺いします。適切な外部研修（Off-JT）の機会が不足していると思うのはどのような理由からですか（はいくつでも） n=9

1. サーチャーを育成するための外部研修の情報が不足している 11.1%
2. 自社の人材育成のテーマに沿った外部研修の機会が不足している 11.1%
3. 高度な調査スキル（抵触確認調査、無効化資料調査、外国出願・審査請求前先行技術調査等）を獲得する外部研修の機会が不足している 88.9%
4. 特許マップの分析や戦略提言に関するスキルを獲得する外部研修の機会が不足している 33.3%
5. 特定のツールやデータベースの操作方法を習得する外部研修の機会が不足している 0.0%
6. 外部研修の参加費用が高額であり、予算に見合っていない 11.1%
7. 集合形式の社内研修・社内勉強会を開催するための講師が社内にはいない 0.0%
8. 集合形式の社内研修・社内勉強会を開催するためのテキスト・マニュアルがない 22.2%
9. その他（ ） 11.1%

独立行政法人工業所有権情報・研修館の活動や政策要望について

問25 独立行政法人工業所有権情報・研修館では、2008年から2010年までの関西特許情報センター振興会と共催で特許検索競技大会を実施しています。この大会についてご存知ですか（はひとつ）
n=41

1. まったく知らない 4.9% (問28以降へ)
2. 大会は知っているが、参加したことがない 58.5% (問27以降へ)
3. 何名かのサーチャーが参加をしている 22.0% (問26以降へ)
4. 参加し、かつ入賞者を輩出している 14.6% (問26以降へ)

問26 問25において「3. 何名かのサーチャーが参加をしている」もしくは、「4. 参加し、かつ入賞者を輩出している」とお答えいただいた方に伺います。特許検索競技大会を人材育成や評価に活用していますか（はいいくつでも） n=15

1. サーチャーに対して大会の案内を行っている 46.7%
2. サーチャーに対して大会への参加を推奨している 46.7%
3. 大会参加に対する助成金等を与えている 6.7%
4. 入賞者に対する表彰等を行っている 26.7%
5. 大会参加を義務付けている 6.7%
6. 大会での成績を業務や人材育成の目標のひとつとして採用している 20.0%
7. 大会の問題を題材として社内研修・勉強会等を行い、サーチャーの人材育成に活用している 6.7%
8. その他 () 6.7%
9. とくに何も行っていない 26.7%

問27 特許検索競技大会への参加に関してどのような問題点がありますか（はいいくつでも） n=15

1. 参加者募集に関する案内情報（ホームページやチラシ）を得にくい 0.0%
2. 開催会場（東京、大阪）が遠く、参加しにくい 20.0% 希望開催地 ()
3. 開催時期（2010年は8月）に都合がつかず、参加しにくい 0.0% 希望開催時期 ()月
4. 開催曜日（2010年は土曜日）に都合がつかず、参加しにくい 0.0% 希望開催曜日 ()曜日
5. 過去の問題が公開されていないため事前に学習しにくい 46.7%
6. テキスト・マニュアルがないため事前に学習しにくい 40.0%
7. 問題の内容が自分の特許調査業務の内容と合っていない 13.3%
8. 問題の水準が高いので自分の能力に見合わない 6.7%
9. 選択可能なデータベースの種類・機能が十分ではない 6.7%
10. 解答に対する評価プロセス、評価結果が不透明である 66.7%
11. 実力のあるサーチャーが参加していないためコンテストとしての信頼性に乏しい 20.0%
12. その他 () 20.0%
13. とくに問題点はない 6.7%

問28 独立行政法人工業所有権情報・研修館では、研修エキスパート研修（特許庁審査官の有する先行技術調査ノウハウの提供など）を行っています。この研修についてご存知ですか（はひとつ）n=41

1. まったく知らない 7.3%
2. 研修は知っているが、参加したことがない 17.1%
3. 何名かのサーチャーが研修を受けている 73.2% (問29へ)

の場合

問29 問28において「3. 何名かのサーチャーが研修を受けている」とお答えいただいた方に伺います。エキスパート研修を人材育成や評価に活用していますか（はいいくつでも） n=30

1. エキスパート研修の案内を行っている 40.0%
2. エキスパート研修への参加を推奨している 50.0%
3. エキスパート研修の参加に対する助成金等を与えている 13.3%
4. エキスパート研修の受講を義務付けている 20.0%
5. エキスパート研修への参加を人材育成の目標のひとつとして採用している 33.3%
6. エキスパート研修のテキストを活用してさらに社内研修・勉強会等を行い、サーチャーの人材育成に活用している 20.0%
7. その他 () 0.0%
8. とくに何も行っていない 13.3%

問30 独立行政法人工業所有権・情報研修館の実施するエキスパート研修や特許検索競技大会についてご意見などございましたらご記入ください。

--

問31 サーチャーの人材育成について支援（国・団体・民間企業による支援）が必要なものとしてどのようなものがありますか（は最大3つまで）。なお、独立行政法人工業所有権情報・研修館が現在で実施している支援テーマ（特許庁審査官の先行技術調査ノウハウの提供等）に限るものではありません。 n=41

- | | |
|--|--------|
| 1. 優秀なサーチャーのベストプラクティス（事例）を紹介する | 24.4% |
| 2. 優秀なサーチャーについて認定を行う | 4.9% |
| 3. サーチャーの能力を証明する国家資格または民間資格を設ける | 39.9% |
| 4. 高度な調査スキル（抵触確認調査、無効化資料調査、外国出願・審査請求前先行技術調査等）を獲得するための外部研修機会を提供する | 63.4% |
| 5. 特許マップの分析や戦略提言に関するスキルを獲得する外部研修機会を提供する | 43.9% |
| 6. ツールやデータベースの知識・操作方法を習得する外部研修機会を提供する | 22.0% |
| 7. 特許調査に関する標準的なテキストを作成する | |
| 8. アンケートや統計分析によりサーチャーが果たしている社会的役割・成果を定量的に分析する | 31.7% |
| 9. 事業部、研究開発部など、他部門と一体的にサーチャーが育成・評価されているベストプラクティス（事例）を紹介する | 0.0% |
| 10. 戦略的なアウトソーシングを実施している企業のベストプラクティス（事例）を紹介する | 24.4% |
| 11. サーチャーへの多様なキャリアルートの紹介を行う | 2.4% |
| 12. 技術者、弁理士、金融機関等のエンドユーザーの裾野を拡大する | 0.0% |
| 13. 中小企業に対して特許調査の支援を行う | 14.6% |
| 14. その他（ | ） 7.3% |

問32 問31において選択した必要な支援の内容をより具体的にお書きください。

選択した選択肢の番号（ ）					
n=41					
取組 1(2.5%)	取組 2(0.0%)	取組 3(17.5%)	取組 4(27.5%)	取組 5(10.0%)	取組 6(2.5%)
取組 7(5.0%)	取組 8(0.0%)	取組 9(5.0%)	取組 10(2.5%)	取組 11(2.5%)	取組 12(0.0%)
取組 13(5.0%)	取組 14(2.5%)				

問33 本調査ではアンケートの回答者に対してインタビュー調査を実施する予定です。貴社へのインタビューの依頼をした場合、受け入れは可能でしょうか（は1つ）。 n=41

1. 可能 53.7%	2. 不可 43.9%
-------------	-------------

問34 ご回答者についてお聞きします（ご記入ください）。

企業名	
部署・役職名	
ご回答者氏名	
電話番号	
電子メールアドレス	

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。