

「サーチャー応援座談会

～2013年のトピックスとサーチャーのDO、サーチャーへのDOを語る～」

4. サーチャーへのDO

司会：では、「周りの方からより良いサーチャーを育てるにはどうしたらよいか」という最後のメイントピックスに移りたいと思います。これも3観点の質問にお答えをお願いします。

【質問1】自分が新人のときにこれを教えてもらえればレベルアップが楽だった、または早かったこと。

【質問2】これを教えてもらったから、またはこうしたことをしてもらったから、自分はここまで大ベテランになって成功したのだという経験

【質問3】サーチャーを育成する環境づくりの考え
では、中村さんお願いします。

新人の時に教えてほしかったこと

中村：【質問1】新人のときに教えてくれればよかったとか、これを教えてもらったところとは先々のテーマでお話したとおりです。

酒井：【質問1】前職の会社では、ある程度までは見様見まねでやっていました。だから、正直当時はデータベースの構造も分かっていなかったし、検索の方法についても体系立った説明を聞けたら、もうちょっと早かったかなと切実に思いますし、先輩から学ぶ機会が欲しかったです。

周りからの「DO」サーチャー育成

- 自分が新人の時に教えてもらってあれば・・・!と思うこと
 - ・データベース構造・検索方法
 - ・「先輩から学ぶ」機会そのもの
- 教えてもらって、してもらって良かったこと
 - ・出願権利化、中間処理業務の経験 ・ 渉外との連携。
 - ・社外での研鑽の機会 & 先輩方・同年代サーチャーとの出会い
- サーチャーを育成する環境作り
 - ・知財業務の実体験 ・ 人的交流の促進(特に社外)
 - ・教える立場に回ること。

清水：【質問1】私は技術的なバックグラウンドがないですし、知財の実経験もないので、最初に基本のところを知りたかったと思います。例えば特許分類については、何のために分類するのか、特許分類というのはどういう成立過程をたどったのか、その理由は何なのか、まずそこから教えてほしかったのです。

でもそれを教えてくれる人はいなかったもので、自分で少しずつ調べて本当に分かったと思えるようになったのはずいぶん後になってからという次第です。

同様に情報検索に関しても本当に体系的、一般的な知識がなかったので、それは結局サーチャー試験の勉強をする過程で取得しました。こうしたことを教えてくれる人がいたら、それを最初にやってもらえたら近道ができたと思います。

新人の時に教えてもらえてよかったこと

司会：では【質問2】に移りたいと思います。酒井さんお願いします。

酒井：【質問2】中村さんの話と重複しますが、自分がしてもらって良かったのは、出願権利化と中間処理を担当していたことです。出願や中間処理を経験していたからこそサーチの目的がわかりサーチができたのだと思います。

あと渉外系の調査もそうです。調査に移った頃は渉外チームとよく一緒に仕事をしていたのですが、渉外チームが「これが欲しい」と言われた時、知財部が欲しいもの（目的と理由）が分かったから調査できたのです。

また、社外での研鑽の機会を与えてもらった事も、とてもありがたかったです。私の前職は地方にある会社ですが、ちょっと東京に行って修行をしてこいという感じで、OUGなどに出してもらったところで、自分で言うのもなんですが、調査能力が一挙に上がった気がします。体系的なこと等も、そこで社外の先輩方から教えていただいたことが非常に大きかったです。同年代でサーチをしている人や、同じような仕事を別の業種の会社でやっている方と困ったことを相談したり雑談したりできたのが良い刺激になったと思います。

清水：【質問2】 やってもらって良かったという方と言うと、最初に配属されたのがデータを作る部署だったことでしょうか。データの作りが分かっていたから、検索をするようになってデータがこう作られているのだから、こうやればヒットするという想像がしやすかったことです。そこは私の宝の一つだと思っています。

それから、ヘルプデスクに移ってから、OUGの特許分科会に勤務先から参加させてもらえて、それはすごく勉強になりました。その頃は検索課題が毎回出て、それを検索して行って、発表し合っていました。同じテーマでやってもアプローチの仕方が違うなど、十人十色の結果になるのですが、ここは外してはいけないというところがあるのだという勘所のようなものが分かったのと、人がやった検索を見て、なぜこう検索したのかを直接本人から聞けるのが勉強になりました。

サーチャーを育てる環境づくり

司会：有難うございます。周りからのサーチャーへのDOの最後の【質問3】サーチャーを育成する環境づくりに移りたいと思います。では、中村さんお願いします。

中村：【質問3】組織の人間としてサーチャーを育成する環境づくりについて紹介します。

私はいくつかの観点でサーチャーを育てようと考えています。まず①日常業務での環境づくり、②社外活動、③研修制度という3つの観点から紹介させていただきます。

①まず日常業務での環境づくりで、先ほど申し上げたように、基本は職人芸にならないように調査の目的別に育成カリキュラムを作り、特に担当者が検討しなければいけないことという、調査目的別チェックリストを導入しています。これは数年前の [Japio YEARBOOK](#) (註4) で紹介させていただいていますので、そちらを参照ください。

具体的には、侵害防止調査と特許性調査という目的が異なる2つの調査に関して、インタビューの時にどういうことを聞き出さなければいけないのかチェックリストを作り、それを業務で使ってもらっています。この後の研修制度のところにも絡みますが、これをサーチャーの研修で本人たちに作らせたのです。研修の成果です。

社内でサーチャー研修を毎年やっていて、サーチャーたちに模擬インタビューをさせて、その中で依頼者から聞き出さなければいけないことを議論させ、リストを作って、それをまた議論して、良いものに仕上げたものがそのチェックリストです。これは非常に役に立っていると思います。こういうチェックリストを作ることにより、サーチャーが成長の助けになると言いますか、普通だったらもっと時間がかかるところが、こういうものを見ながらやると気付きもあるし成長になります。

あとは、OJT (On-the-Job Training) が非常に多いです。OJT に頼る部分が結構あるので、私どもは、最近、シスター制度とでも言うのでしょうか、サーチャー同士の師弟制度を行っていて、中堅のサーチャーに新人を教育させています。

司会：師弟制度で何年ぐらいの経験の差をもたせるのですか。

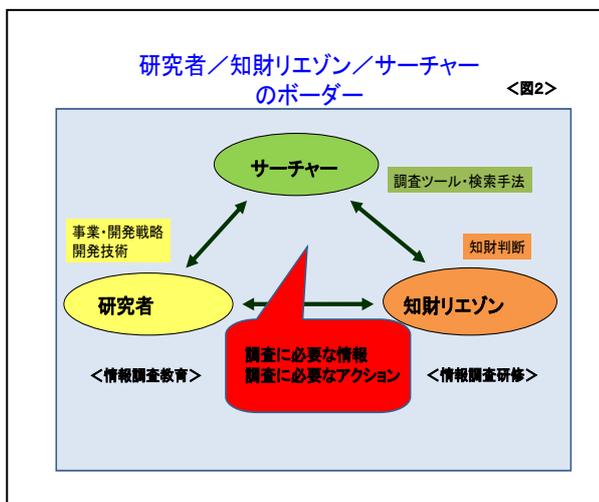
中村：5年ぐらいですかね。そうすると5年目の人は別の意味で育ちます。下の方はもちろん教えてもらえるし、上の方は教えることによって気付きがあるので成長するということです。

②あとは社外活動です。これは先ほど申し上げたように弊社は元々社外に出ていくことがあまりありませんでした。最近、むしろ積極的に社外活動に出てもらって、他流試合、ギブ・アンド・テイクでの成長を促します。ひとりよがりになっていないかチェックの意味もあって社外活動に出てもらっています。

③最後は研修制度です。私どもは日々のOJT以外に毎年必ずテーマを立てて、サーチャーを一日缶詰めにして研修を行っています。日々の業務を見ていて、課題だと思ふことがあったら、今年はこのテーマでやってみようよということで行っています。あと、もう1つ紹介しておきたいのは、最近、サーチャーだけを育ててもだめなのではと感じています。私の最後の資料です。

これはよくいろいろなところで言っていますが、私どもは、重要調査は依頼者である研究者とサーチャーと知財のリエゾンと、三位一体でやっていこうとしています。それぞれ

の必要とされる能力、果たすべき役割があって、研究者は事業と開発戦略を担っていて、この調査が始まったときに最終責任を負うのは現場の研究者になります。実際にサーチを実施するのはサーチャーで、サーチャーは調査ツールや検索手法に責任を持ちます。知財リエゾン例えば侵害予防調査や特許性調査をやる時には知財面での判断を担います。この辺を1人の人がやっているという会社もありますが、うちは完全に分業しています。



このようなときはボーダーの部分が必ず問題になり、両者がお互いに相手の領域に少し踏み込む形で知っていないと、うまく回っていきません。かねてよりこのボーダーの領域に課題があって、サーチャーは知財の判断のところがあまりよく分からないし、リエゾンは検索のことはサーチャーにお任せということで弱い、ここのサーチャーと知財リエゾンがうまく連携しないと、なかなか調査がうまく進んでいきません。

清水：知財の人は、調査はしないのですか。

中村：基本的にはしません。大事な調査は調査部門に任せております。そうすると調査に必要な情報についてのコミュニケーションがうまくいかなくて、調査がうまくいかないということがおこります。

サーチャーが調査するとき、「こういう情報を聞かないとうまく調査ができない」という、調査に必要な基本的な情報がありますよね。そういう情報がうまく出てこない、実際に調査を進めていくに当たり必要なアクションがなされない、調査結果からきちんと判断ができないといったような問題が起こってくるわけです。

弊社は情報調査教育を研究者にやっているのですが、依頼者（研究者）とサーチャーとの間はこれらの教育を継続させていけば良いのですが、今問題なのはサーチャーと知財リエゾンの間です。そこで最近、知財リエゾン情報調査研修というものをスタートさせています。つまりリエゾンを定期的に、しばらくの間サーチャーグループに置いて調査をさせるのです。

司会：サーチャーグループの方に知財リエゾンマンを転属させるのですか

中村：そうです。期間は半年ぐらいです。それで、またリエゾンに戻します。その間、担当のサーチャーとリエゾンは隣同士に並び業務をします。

そうするとどうということになるかというと、知財リエゾンとサーチャーのボーダーが埋

まってきます。サーチャーは知財リエゾンと話すことにより知財の判断のところが理解できるようになりますし、知財リエゾンはサーチャーが調査で何に困っているかが分かるので、リエゾンとサーチャーの連携がすごくうまくいくようになります。

リエゾン担当者が本来の部署に戻ってからもサーチャーとのコミュニケーションが非常に良くなります。私はこれを若手の知財リエゾン全員にやろうと思っています。

リエゾンとサーチャーは一緒の部屋にいます。知財リエゾンとサーチャーをある意味同居させるというのは結構効果的かと思っています。だから、我々はサーチャーに対してやってあげることと、一緒に連携する人たちも併せて育てていくことが大事なのかと思っています。

司会：知財リエゾンの方はサーチャーのすぐそばに机を並べて半年やっているときに、知財リエゾンの仕事もやる。

中村：兼任でやってもらいます。自分の担当領域の特許調査は自分でやってもらいます。専任でというのはマンパワーの問題でなかなか難しいですからね。

清水：小さな組織で過ごしてきましたので、大きな会社のことがイメージしにくいのですが、同じ部屋で仕事をしていてもそういう壁があるのですか。

中村：その壁はすごく高いです。やはりミッションが違うので。たぶん分業されている方はこれで必ず苦勞されていると思います。

司会：中村さんの言われることはよく分かります。隣に机を持ってきてやるのが、意味があるのですね。

中村：相手の顔が見えるのに、何でそういうことを聞けないの？と言うくらいコミュニケーションが足りません。協働作業というのは「私の役目はここまでですよ」と言った途端にうまくいかなくなります。相手の仕事もやってやるような勢いで、やや相手に踏み込むことにより、初めて回っていくものだと思います。これはぜひサーチャーを育てるためだけでなく、知財リエゾン研修制度として、ご検討いただけたらいいかと思います。

酒井：【質問3】 環境づくりのことで言うと、先ほどの話題と重複しますが、知財業務の実務経験はないよりはあった方がいいと思います。技術部門から来た知財経験のない人と、中間処理の経験がある人たちだと、出願前調査ぐらいであればいいのですが、侵害予防調査系などは拒絶理由でつぶれてくる条件やレベル感などが理解できないと調査できないので、無効化調査に求められる、「つぶすための特許資料を探して」という依頼ですと、調査能力に差が付いてしまうに思います。

人手が足りない企業ですと難しい面はあるのでしょうけれど、社外での教育というか社外の人に刺激を受けるのは良いと思いますし、教える立場に回ることもサーチャーを成長させると思います。自分の経験で言うと、前職で、経験の浅いサーチャーに「こうして、

こうして」と教えてやってもらうより、自分でやった方が3倍早いと思っていたのですが、上司に「酒井さんのコピーを10人作るつもりでやりなさい」と言われて、教え方などわからないと困惑しながらも教える立場に回ったら自分の思考も整理されました。教える立場に回るのは自分のためにも、非常に役に立つことかと思えます。

司会：それで、前職では酒井さんのコピーを10人つくることに成功したのですか。

酒井：その前に出て来てしまったので、心残りがあります。

中村：教えると学べるのですよ。さっきのシスター制度もそうですが、人は教えると急激に育ちます。自信がつくのでしょうかね。教えるときは自分で自分の頭を整理しないといけませんから。

酒井：整理できていないと、人にわかるようには話せないですよ。

清水：私も講習会では相手にどう説明すれば伝わるか、自分が理解していることを相手の方にどう説明すれば分かってくださるかをずいぶん考えましたので、教えるのは大事だと思います。

司会：「社外で教えなさい、行きなさい」と言われると、「いや、初めてだから」とか「未経験だから、どういうテキストにしたらいいか分からない」などと言われると思いますが。

中村：必ず教育は若手にさせるようにしています。最初は上の者がやってみせて、必ず下の人にやらせる。まあ最初から若い担当者を単独で行かせて恥をかかせるというのはかわいそうなので、最初は上司がやってみて、そういうものを聞かせて2回目からは必ず若手にやらせます。そのときに本人オリジナルのものが入ってくるところは否定しません。それなりに皆上手にやりますよ。

酒井：私が「酒井さんを10人つくれ」と言われて年齢が一番下っ端の私は、「どうしよう」などと言ってうじうじしていたら、「それはもうかっこつけようと思わずに、まずは酒井さんが、一番すっきり調査がうまくいったときの手順を、スクリーンショットでも何でもいいから、そのまま順番通りに全部見せてくれ」と言われ、それが出発点でした。

「そのままでもいい」と言われたのが、すごく気を楽しみました。「例外事項や注意点など、最初は盛り込まなくていい」、まずは「あなたがやっている王道、成功パターンを見せろ」とアドバイスを頂きました。

清水：【質問3】サーチャーを育成する環境づくりで言うと、なかなか会社の規模によって難しいかもしれませんが、継続的にサーチャーとして採用する人がいて、次世代を育成できる環境が必要だと思います。あと「Google」に20%ルールがあるのをご存じですか。

酒井：ありますね。

清水：20%まではいかなくても10%ルールのようなものを設けて、サーチャーが勤務時間

の中で、そのうちの 10%ぐらいは自分の興味というか自己研鑽や知的好奇心を満足するために使う時間があり、会社の資源、例えばデータベース使用料なども含めて 10%ぐらいそういうことに使えるような、調査部門に対する経営者層の理解があると良いと思います。サーチャージがすり減ってしまうといけないと思うのです。

註 4 ; Japio YEARBOOK 2010、企業における 情報検索業務者の育成、中村栄、p140-145、
http://www.japio.or.jp/00yearbook/files/2010book/10_1_15.pdf