

「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～」

5. まとめ

司会：「将来のサーチャー像はどうあるべきか、その像に近づけていくためには周りは何をすべきか」ということと、今日の中で私はもっと言いたいということをお話してください。中村さんお願いします。

中村：今までの流れの中で今後のサーチャーのことは話が出ました。だから、私が是非紹介しておきたいのは、[INPITの調査研究報告書](#)（註5）についてです。これは無料で読めるのでいいと思います。

すごく立派なもので、内容は、工業所有権情報・研修館が調査研究事業で平成24年に特許調査従事者、これはサーチャーです、サーチャーの現状と今後に関する調査研究の報告書を出しています。

これはサーチャーのレベル、サーチャーにとってどういう能力が必要かを、主に知的財産協会の会員企業と調査会社にアンケートをし、さらにいくつかピックアップしたところから聞き取り調査に行った結果から、こういう能力が必要だということを出して、サーチャーをレベル1からレベル3に分類しています。レベル1からレベル3の各レベルで何ができないといけないのかという能力を整理して、その能力を達成するためにどういうスキルアップを図らなければいけないのかまとまっています。将来のサーチャー像の1つのイメージをオープンにしているものなので、参考になると思います。

ここでは、いわゆる狭義のサーチャー（検索をやるサーチャー）は、一応レベル2のところまで一人前というまとめ方をしています。その後のレベル3はサーチャーの属する組織や、組織のミッションによって分化していくものではないかと結論を出しています。例えば海外の特許に詳しいサーチャーや分析・解析系が詳しいサーチャーなど、必ずしもレベル3はこういう能力というのを丸めて言えないだろうという結論です。確かにその通りで、全部の能力を持っていたら、レベル3のサーチャーはスーパーマンになってしまいます。この座談会をご覧になる方の多くは、ここで言うレベル2のサーチャーを目指してもらうのが1つの方向なのかなと思います。そこから先はレベル3のサーチャーを企業や調査会社でニーズに応



（座談会風景3 率直に自然体で）

じて、ぜひ育成してってもらいたいというのが私の意見です。そういう意味ではサーチャー職をもっと企業などで評価する環境をつくっていくことが、今後の我々の役目なのかと思っています。

酒井：私、まとめのところで意識して書いてきたのが、「特許調査従事者の現状と今後に関する調査研究報告書」を拝見する前に書いてしまったので、レベル3を結構意識しているかもしれません。

中村：これはまさにそうですね。「ジェネラリスト的サーチャー」と書かれている。

酒井：技術の人とも話ができるし、経営にも「こうした方がいいですよ」と堂々と言えるぐらいになれるといいなと思います。そのようなサーチャーは2年や3年でなれるものではないので、これは息の長い話だと思います。育成計画も長期になるでしょうし、計画的ローテーションも必要という気がします。何よりそういう意識付けがないと、きっと本人がつかないのかなと思います。

#### まとめ

- 将来のサーチャー像はどうあるべきか

ジェネラリスト的サーチャー。

知財・技術・経営を視野に入れて、自分なりに「最適解」を考え、説明し、周囲との議論・方向修正ができる。→「最適解に近づくための調査案」が構築できる。

- その像に近づけていくために周りは何をすべきか

「揉まれる」ように仕向けつつ、長期的視野で支援する。

- ・事業部門との接触
- ・異文化との接触

普通の企業だったら、定期面接の場などで、ある程度「こういうつもりだよ」と言われる機会はあるのですが、本人の自覚・イメージが乏しいと、自分はどうなるのだろう、といった不安を抱えられるかもしれません。「あなたはこうなってほしいの。だから、揉まれるように仕向けるけど、揉まれてね。それで、将来はこういうふうになってね」とロードマップが見えるような形で長期育成ができていくと、レベル3の人によりスムーズに育っていけるのかなという気がします。

中村：本人の努力も必要ですね。

酒井：もちろん。

中村：本人がどういうイメージで自分を育てていくのか、育っていくのか、そういうものを意識的に持っていないと、ある程度行くとこの仕事はマンネリ化しますからね。

酒井：おそらくそうですね。マンネリ化すると思います。

中村：だから、レベル3への一步をどう踏み出すかは、私は個人の意識が大事だと思います。

酒井：同感です。幸運にもロールモデル的な方が身近にいれば意識を持ち続けやすいので

しょうが、会社の中にレベル3に到達しそうな人がいればラッキーだけど、いないかもしれません。そうすると個人の意識ですね。

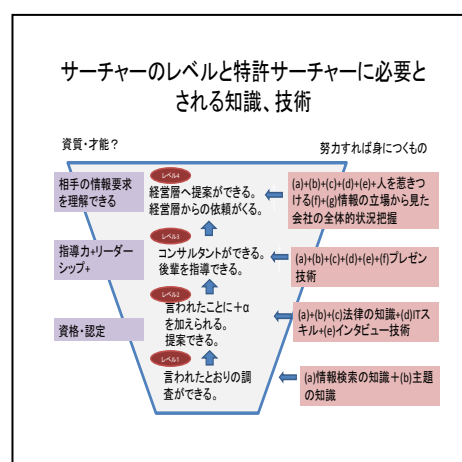
幸いサーチャー業界には昔から情報交換の気風もありますので、他社の方であっても、サーチャーとしての目標といますか、良いロールモデルに出会う機会も多いと思います。

清水：私はスライドに示したようなものを作ってみたのですが、先ほどの報告書（「特許調査従事者の現状と今後に関する調査研究報告書」）を読む前だったので、報告書にはレベル3と書いてありましたが、私はレベル4まで作ってしまいました。

レベル1は言われたことができる、レベル2はそれに+αが付けられる、提案できる、レベル3はさらに加えてコンサルや後輩の指導ができる、レベル4はレベル3に加えて経営層から依頼されたり、経営層へ提案ができるというものです。

それぞれレベル1からレベル4までの間で、どういうスキルが必要かということ、右に努力すれば身に付くもの、左に資質や才能に関係してくるものを書きました。

どこまで1人の人が到達できるかは、人によって違うと思うし、仕事の内容によっても会社のミッションによっても違うと思いますが、私のイメージはこんな感じです。



サーチャーの仕事の幅は確実に広がっていると思います。検索手法のブラッシュアップの他にもコミュニケーション技術や解析など、いろいろな素養が必要になってくるので、それを一から全部勉強していくというのは難しいです。だから、技術の伝播といますか、ノウハウを継承するという環境整備が必要だと思うので、そういうことができる会社の理解や時間的な余裕などが必要になるだろうと思います。私自身はサーチャーとしての到達点を4レベルと考えていて、なれたらいいなと思っています。

中村：先ほどの「特許調査従事者の現状と今後に関する調査研究報告書」では、おそらく清水さんの3と4を足したものがレベル3のイメージだと思います。

司会：ありがとうございます。皆さんのお話が素晴らしいので、あっという間に時間が経過したと感じました。「Patent World by Japio」に掲載されたら、1回だけでは、もったいない、惜しいという声も起こってくると思います。また機会があれば、次につながる企画にできたら良いと思います。そのときはまたご支援をどうぞよろしくお願いします。

今日は本当に忙しいところご参加いただき、非常に参考になるご意見をお聞かせいただきました。どうもありがとうございました。

註 5 ; 特許調査従事者の現状と今後に関する調査研究報告書

<http://www.inpit.go.jp/jinzai/topic/topic100011.html>