

日本弁理士会御中

弁理士試験に関するアンケート  
別冊 ヒアリング報告書

2011年3月  
株式会社 三菱総合研究所

# 目 次

調査概要.....	1
1. 社外弁理士の位置づけ・役割.....	3
1.1 社外弁理士に期待する役割.....	3
1.2 最近弁理士試験の合格した者の能力を含む特許事務所の評価.....	4
1.2.1 依頼先の事務所の評価.....	4
1.2.2 最近の弁理士試験合格者の能力の評価.....	4
1.2.3 事務所の体制や弁理士の能力等に疑問を感じた事案.....	5
1.3 特許事務所の選別の基準.....	6
2. 社内弁理士の位置づけ・役割.....	7
3. 弁理士の選抜・育成のあり方.....	8
3.1 選抜のあり方に対する考え方.....	8
3.1.1 選抜を厳しくするべきとの意見.....	8
3.1.2 選抜は現状維持、または、選抜は問題でないとの意見.....	9
3.2 試験制度のあり方.....	9
3.3 育成のあり方.....	10

---

## 調査概要

### 1. 調査目的

本調査では、企業ニーズや弁理士の意見をアンケートにより収集し結果を分析することにより、現在の弁理士試験における制度面及び運用面での問題を明確にし、弁理士試験の制度及び運用についてのあるべき姿に関する提言を行うための素材を得ることを目的としている。

### 2. 調査方針

本調査では、既に実施した弁理士に業務を依頼しているユーザーを対象としたアンケートの結果を踏まえ、ユーザー企業における弁理士に対するニーズや、弁理士試験に対する考え方を詳細に把握することを目的として、アンケート回答において特徴的な点が見られた企業を対象にヒアリング調査を実施した。

### 3. 調査項目(ヒアリング項目)

- 社外弁理士の位置づけ・役割について
  - 社外弁理士にどのような価値の提供を求めているか?
  - その価値は実際に提供されているか? (現状に満足しているか?)
  - 最近弁理士に登録をした者との接点はあるか? あるとすれば能力について具体的にどのように評価しているか? その理由はどのようなところにあるか? その者の弁理士登録前の経験については何か知っているか?
  - 依頼先の特許事務所の選別基準は何か? 選別にあたって困難を感じることはあるか?
- 社内弁理士の位置づけ・役割について
  - 社内弁理士にどのような価値があると考えているか?
  - 社内弁理士が所属している場合、その価値は実際に提供されているか? (現状に満足しているか?)
  - 弁理士資格についてどのように考えているか?
- 弁理士の選抜・育成のあり方について
  - 弁理士の選抜はどのようにあるべきか?
  - 仮に難度が低いとしてそれによる弊害はあると思うか?
  - 弁理士の育成のあり方はどのようにあるべきか?

#### 4. ヒアリング実施対象

本調査におけるヒアリング実施対象は、アンケート調査において、最近の弁理士試験合格者の能力について「向上している」または「低下している」との回答が顕著であった企業を中心に選定を行った。

#### 5. ヒアリング実施方法

ヒアリング実施方法を以下にまとめる。いずれも、知的財産部門責任者または知的財産出願の主担当者に対して、株式会社三菱総合研究所の研究員が訪問聞き取り調査を実施した。なお、社内弁理士の所属するヒアリング先においてはいずれも弁理士資格保有者の回答を受けた。

機関名	(社名非公表)	(社名非公表)	(社名非公表)	地方独立行政法人 東京都立産業技術 研究センター
ヒアリング日時	2011年1月27日 15:00~16:00	2011年2月2日 10:45~11:45	2011年2月2日 13:00~14:15	2011年2月24日 14:00~15:00
業種	製薬業	総合電機製造	化学品製造	公的研究機関・支援 機関
企業規模	大企業	大企業	大企業 (従業員数900名)	職員数約270名(平 成22年3月時点)
出願規模 (特許)	約100件/年	1,000件~3,000件 /年	10件~30件/年 (商標登録出願: 30件~100件/年)	10件~30件/年
社外代理人活用有無	審判系のみ。出願系 は内製。	出願系の8割程度 を依頼(規模にする と特許出願では 1,000件~3,000件 /年)	出願系の8割程度 を依頼(規模にする と特許出願10件~ 30件/年)。	出願系のほぼ全て の案件を依頼(規模 にすると特許出願 10件~30件/年)。 複数の特許事務所 を活用。
社内弁理士有無	有り	有り(10名~30名) (知的財産担当者は 総計300名程度)	無し	無し

## 1. 社外弁理士の位置づけ・役割

### 1.1 社外弁理士に期待する役割

■要旨■ 社外弁理士に対する期待は、企業の規模や知的財産部門の体制により異なっていた。知的財産部門に弁理士資格保有者を有しない回答者からは、権利化にあたっての対応の仕方に関する提案を行うことが期待されていた。

規模が極めて大きく、業界内でも特許出願件数の多い企業では、戦略的案件を内製することや、全体的出願を内製することが方針となっており、社外弁理士にはそれ以外の業務への対応を求めている。

○特許出願は一部（特に、戦略的に重要な案件）を内製化しているが、全てに対応するにはリソースが不足しているため、10事務所程度を分野により使い分けている。これらの事務所の評価にあたっては注意を払っている。〔総合電機製造・大企業〕

○社外弁理士には主に当事者系審判・訴訟の対応を委ね、出願や査定系審判の処理は社内で行っている。当事者系審判の処理において社外弁理士を活用する理由は、(1)審判対応に長けた社外弁理士のスキルに期待していること、また、(2)当事者系審判に対応するマンパワーが不足していること、の2点である。

○当業界の知的財産権（主に特許権）の取得にあたっては固有の知識・技能が求められる。この知識・技能は当業界に関する多数の出願を経験して得られるものであり、一般の知的財産担当者の方が限られた領域の多数の出願を経験できる。このことから、出願および査定対応に関するスキルについては、社内の人材の方が一般的に優れていると考えている。〔製薬業・大企業〕

他方、社内に弁理士資格保有者を有さない企業においては、以下のように、社外弁理士には権利化にあたっての対応の仕方に関する提案への期待がみられた。同様に、公的研究機関においても権利化にあたっての対応の仕方について提案ができることが望まれていた。

○特許事務所に依頼する際に期待している事項は、(1)内製するよりも高品質な明細書の作成、(2)査定系（拒絶査定等）への対応、である。(1)については、たとえば、研究者に十分なデータの蓄積が無い段階で出願を行う場合に可能な限りでの広い権利を取得することなど、である。(2)については、当社としては、方向性を考える材料とするためにも特許事務所から応答案の提案をして欲しいと考えている。さらに言えば、補正の必要性や、今後の見通しなど、応答案を肉付けする情報も欲しい。

○外国出願の案件においては、外国の制度の違いを踏まえた提案を望んでいる。外国出願は国内出願に比べ経費が10倍以上かかるものであり、失敗ができない。十分なスキルを有していることを望む。

○弁理士に対してはトラブルの際に頼りになる存在としての強い期待がある。〔化学品製造・大企業〕

○(1)単に依頼された案件を明細書に落とし込むだけでなく特許性に対する厳しい意見を根拠を示しながら述べる、(2)当機関の事業戦略上、特許権の獲得が欠かせない領域の発明ではあるが機関内部の検討では特許性に課題があるものについて弁理士の視点からの提案ができる、(3)当機関の要望に沿った明細書の作成ができる、ことを評価している。〔公的研究機関・支援機関〕

## 1.2 最近弁理士試験の合格した者の能力を含む特許事務所の評価

### 1.2.1 依頼先の事務所の評価

■要旨■ 弁理士資格保有者の個人の能力よりも特許事務所としての能力を中心に評価している回答が見られた。

以下のように、弁理士資格保有者よりも特許事務所としての能力を中心に評価している企業・機関があった。とくに、高い評価をしている事務所があると回答した機関においては、事務所として組織的な対応が来ている点を高い評価の要因としていた。

○当社としては特許事務所に業務を依頼しており、弁理士資格を持つ者に依頼をしているという意識は持っていない。無資格の所員（特許技術者）にも優秀な人材はおり、有資格者より当社のニーズに合っている場合もある。また、弁理士資格保有者が看板に過ぎない特許事務所も多い。事務所によっては、当社の担当者が1名であるところや、評価が分かれる担当者がいるところがある。後者の中には、自らの考えにこだわり依頼に応えようとしなない者がいる。〔化学品製造・大企業〕

○複数の特許事務所に依頼しているが、その中でも3事務所（大手事務所2所、中堅事務所1所）は飛び抜けて高く評価している。親身に対応する点が高い評価の要因である。具体的には、(1)単に依頼された案件を明細書に落とし込むだけでなく特許性に対する厳しい意見を根拠を示しながら述べる、(2)当機関の事業戦略上、特許権の獲得が欠かせない領域の発明ではあるが機関内部の検討では特許性に課題があるものについて弁理士の視点からの提案ができる、(3)当機関の要望に沿った明細書の作成ができる、ことを評価している。これらの事務所については、「かゆいところに手が届く」レベルであると評価しており、これ以上望む点は見当たらないほどである。

○上記の3事務所はいずれも窓口となる弁理士と信頼関係が構築できており、やりとりがしやすい。例えば、大手事務所である2事務所では、窓口となっている弁理士の専門分野と異なる領域の発明について、所内の適切な人材を紹介した上で、業務を監督してくれ、実際の明細書作成担当者には直接言いにくいことであっても相談できる体制を提供してくれている。〔公的研究機関・支援機関〕

### 1.2.2 最近の弁理士試験合格者の能力の評価

■要旨■ 最近の弁理士試験合格者の能力の二極化や経験不足を指摘する意見も見られる一方、特許事務所等での経験を有する者について高い評価を得ている例も見られた。

### (1) 最近の弁理士試験合格者の能力の低下を指摘する意見

最近の弁理士試験合格者の能力については以下のように二極化を指摘する意見が見られた。また、経験不足を指摘する意見も挙がっている。

○最近の弁理士試験合格者のうち若手の者の能力は二極化したように思われる。技術レベルが高く、明細書作成の素地を身につけている者もいる反面、極端に技術に対する知識・理解の低い者もいる。〔総合電機製造・大企業〕

○弁理士試験合格後2～3年程度の経験の者で、特許庁の審査官の指摘内容を理解せず、コミュニケーションをとることが出来なかった者が複数いた。経験不足であると感じた。〔製薬業・大企業〕

### (2) 最近の弁理士試験合格者の能力を評価をする意見

一方で、最近の弁理士試験合格者の能力について以下のように高い評価をする意見も見られた。ただし、それらはいずれも弁理士試験合格までに特許事務等の実務に関わった経験を有している者に対する評価であった。

○当社がつきあいのある、近年弁理士試験に合格した社外代理人は3名である。いずれも特許事務所での技術者としての経験や、企業内で勤務した経験（ただしインハウスの弁理士としてではない）を持つ方であり、大変優秀であるため、依頼をしている。そのうち1名は、特許技術者として当社の出願を以前担当しており、その能力を当社は高く評価したため、資格取得後、移籍先の事務所に依頼するようにした。〔化学品製造・大企業〕

### (3) 能力について特段の評価をしていないとの意見

以下のように試験で選抜される能力については特段の評価をしていない意見も見られた。

○若手、ベテランに関わらず、試験を合格しているのであるから、特許化に関する一定の能力があると考えている。もちろん経験が深いベテランの方が特許化にあたっての能力は高いかもしれないが、法改正が頻繁であることを考えると若手にも強みがあると思われる。善し悪しは、対応の良さや提案力などの $+\alpha$ の部分にある。〔公的研究機関・支援機関〕

## 1.2.3 事務所の体制や弁理士の能力等に疑問を感じた事案

■要旨■ 翻訳の質、外国産業財産権制度についての理解など、弁理士試験で問われる内容以外の点について不満につながっている事例が見られ、弁理士業務へのニーズが多様化していることがうかがわれた。また、明細書作成の質についての不満も見られた。

以下のように、翻訳の質、外国産業財産権制度についての理解の不满を挙げる意見があった。これらは弁理士試験で問われないものであり、近年の弁理士業務へのニーズの多様化に十分に対応出来ない事務所に対する不满であると考えられる。

○大手の特許事務所であっても、翻訳の質が著しく低いなど、業務の品質に問題があるものが存在する。当社はそのような問題のある特許事務所を依頼先から外した経験がある。〔製薬業・大企業〕

○出願系（明細書の質）よりは、査定系や外国出願への対応に不満があることが多い。主要国以外の知的財産権制度について知識のない事務所や、外国出願への体制が不十分である事務所も見受けられる。また、外国の制度について説明が丁寧でなく、制度の違いを踏まえた対応を取りづらい場合もある。

○当社が保有する欧州3か国のそれぞれの国の商標について不使用取消審判が提起された際、不明点について日本の代理人が欧州の代理人に問い合わせをせず（もっとも日本の代理人は欧州の代理人の費用が増えることを懸念したことは理解できる）、時間のロスとなった。しかも、欧州の代理人を適切にマネジメント出来ておらず、満足できる結果とならなかった。そもそも欧州の制度について理解も少ない印象を受けた。

○化学物質に関して方法の特許をインドで取得しようとしたが、同国では方法の特許は特許対象でないことを知らされず、そのまま出願が行われてしまい、コスト・時間共に無駄になった。PCT出願から国内出願に移行する際に情報が欲しかった。〔化学品製造・大企業〕

一方で、明細書作成において、戦略的な案件についての特許性に関する提案（拒絶理由を回避できるクレームドラフティングへの期待）等を求める意見や、明細書作成の質が低い場合があるとの指摘が見られた。前者については、顧客のニーズの一つとして捉えられるが、後者は、特許事務所への信頼を損ないかねないものと考えられる。

○特許性に課題があることは十分承知している発明であるが、当機関の事業戦略上、特許権の獲得が欠かせないものについて、特段の工夫を示すことなく、それどころか、判断の根拠を示すこともなく、特許性が無いとの主張を社外代理人が繰り返した事例があった。公的研究機関であるために、特許出願の対象は厳選している。にもかかわらず、工夫が何ら示されないことは今後の対応を考える上で非常に困る。なお、本事例においては依頼先の事務所を変更した。

○時間がなく十分な資料を準備できないまま特許事務所に依頼した事案において、当方の案の書式を整えただけで、内容はそのままの明細書案が提示されたことがある。依頼時に不足点を感じていただけない、特許事務所において何らチェックをされていないのではないかと疑った。〔公的研究機関・支援機関〕

### 1.3 特許事務所の選別の基準

**■要旨■** これまでに接点のない特許事務所へは依頼しないとの意見がある一方、特許事務所選別の評価基準を明確に定めている機関も見られた。

新たに特許事務所に依頼することについて、以下のようにこれまでに接点のない特許事務所へは依頼しないとの意見があった。



○特許事務所の評価を出願時に行うことは難しい。査定等を受けて初めて評価することが出来る。そのため、新たに依頼先の特許事務所を探す際には、以前依頼した弁理士が移籍をした事務所や、社内の研究者が共同研究をした際にその成果の出願にあたって活用した事務所（共同研究先が活用している事務所）を中心に探している。〔化学品製造・大企業〕

他方で、特許事務所の選定にあたり独自の評価項目を定めている回答者もあった。

○当機関では、特に初めて依頼をする事務所を中心として、(1)明細書案作成に要する標準期間がどの程度か、(2)請求項が発明の骨格を押さえているか、(3)請求項に提案を盛り込んでいる、または、盛り込んでいない場合に対するコメントがあるか、を主な評価項目とし、その他の点も勘案した、事務所ごとの評価を実施している。評価にあたっては、複数の担当者が意見交換を行うようにしている。〔公的研究機関・支援機関〕

## 2. 社内弁理士の位置づけ・役割

■要旨■ 弁理士資格の取得を社員に促すことについては回答者のいずれも肯定的であり、能力検定のような位置づけをしているところは見られなかった。また、社内の研究開発人材のキャリア構築に有益との意見もあった。

社内弁理士を既に有している企業からは、社員のキャリア構築に良い効果を与えることから、弁理士資格の取得を促しているとの意見が示された。

○社内弁理士に求めることは、多数の出願を処理すること、および、与えられた職務において工夫を凝らすことである。

○知的財産部門の者に対してのみ弁理士資格の取得を促している。定年の無い仕事を得ることになり、社員のキャリア設計の幅が広がる上、社内の知的財産業務においても自覚を持って遂行することが期待できる。また、最低限の知識は保証されていると見ることができる。〔製薬業・大企業〕

○弁理士資格を保有していることで、自社で内製した案件において面接審査への対応がしやすくなる。

○弁理士試験が極端に難しすぎないため、理工系人材の挑戦目標の一つにもなり、また、研究開発で大成が難しいことがわかった人材がその知識・経験を活かして社内の別の場所で活躍をするチャンスを得る足がかりにできる点で、弁理士試験制度は企業に良い影響を与えている。（ただし、目標とするには現在の試験の運用は易しすぎると評価している）〔総合電機製造・大企業〕

また、社内弁理士を有していない企業・機関においても、社内弁理士が誕生することを期待する声があった。

○弁理士資格を有していると、社内での知的財産担当者の発言力は増すと思われるが、社内には資格を生かせるほどの知的財産業務が存在しておらず、宝の持ち腐れになりかねない。また、仮に社内に弁理士資格取得者が現れたとしても、月2万円の日本弁理士会の会費負担を一般のサラリーマンが行うことは難しい。弁理士会としては弁理士資格保有者に独立を促しているのかもしれないが、少ない市場を奪い合う結果になっているように思われる。〔化学品製造・大企業〕

○現在、社内弁理士（機関内の弁理士資格保有者）は存在しないが、密なコミュニケーションができることによる効果が大きいと考えられるため、資格保有者の在籍を願っている。〔公的研究機関・支援機関〕

### 3. 弁理士の選抜・育成のあり方

#### 3.1 選抜のあり方に対する考え方

■要旨■ 弁理士の選抜については、社内弁理士を有する企業からは選抜の厳格化の要望があった。他方で、社内弁理士を有していない企業からは現状維持、または、選抜は問題でないとの意見が見られた。

##### 3.1.1 選抜を厳しくするべきとの意見

■要旨■ 社内弁理士を有する企業からは、弁理士試験合格者の能力が低下しており、その背景に合格最低水準の低下があると考えられるとの意見が見られた。また、理工系人材のキャリア形成における目標の一つとして位置づける見方からは、合格者数を減らすことで適切な目標として機能しようとの指摘があった。

社内弁理士を有する回答者から、以下のように合格最低水準の低下を疑う意見が示された。また、合格者の能力が不足している場合、社会的な損害が生じうることを問題視していた。

○近年の試験の運用状況を見ると、合格最低点は過去から変化しておらず難度が変化していないように一見思われるが、実際の合格者を見ると、合格基準に達していないにも関わらず、一定の数を合格させなければならないとの政策的な判断の下、合格しているかのような印象を受ける。  
○弁理士資格保有者が能力が十分でない場合、低品質な成果により損害を受けかねない。ただし、そのような者は昔から一定割合いたことも事実であり、近年、合格者数が増えたためにその存在が目立つものとなっただけであることは否めない。〔製薬業・大企業〕

また、弁理士試験制度を理工系人材のキャリア形成における目標の一つとして位置づける見方から、合格者数を絞ることでより望ましい機能を発揮するとの指摘があった。

○理系人材の高度化を意識すると、理系卒の人材にとって数少ない挑戦目標となる弁理士試験の意義は小さくない。単に実務をするための能力として考えるのではなく、能力証明の試験としての位置づけがあってもよい。弁理士試験合格者で登録をしない者がいても許容すべきである。ただ

し、現状の合格者数では試験としては易しいものとなってしまう、挑戦の対象として機能しないと思われる。合格者数は絞るべきである。妥当なラインは200名程度であろう。

○弁理士試験は合格するための勉強をすれば合格が出来る。だが、その後に経験を積むことが出来なければ意味が無い。これは国家としての損失である。〔総合電機製造・大企業〕

### 3.1.2 選抜は現状維持、または、選抜は問題でないとの意見

■要旨■ 社内弁理士を有していない機関からは、選択の余地を広げるために現状を維持すべきとの意見が見られた。また、社内弁理士を有していない企業の中には、試験による選抜は問題でなく、実務経験が重要であるとの指摘も見られた。

以下のように、クライアント（依頼者）が弁理士の能力を評価することは可能であるとして、市場の選抜に委ねるべきとの意見があった。

○クライアントとしては、選択の余地が広がることを望んでいる。そのため、現状の複数の特許事務所から選ぶことができる状況进行评估している。試験の難度を現状以上に下げる必要は無いが、門戸を広くすることは望む。仮に合格者の能力が下がったとしても、ある程度の知的財産業務経験のあるクライアントはその能力の評価をすることができる（直観的には能力に乏しい弁理士にはやる気が感じられない）。合格者の能力の善し悪しはクライアントが判断をするものであって、国や弁理士会が判断をすることには疑問を感じる。〔公的研究機関・支援機関〕

他方で、弁理士にとっては実務経験が重要であり、試験の選抜は問題ではないとの意見もあった。ただし、この意見は現状の試験制度のあり方に対する疑問と評価しうる余地がある。

○当社としては実務経験を重視している。試験合格者は法律を勉強したことが保証されているだけであり、特許実務に長けているか否かはわからない。〔化学品製造・大企業〕

### 3.2 試験制度のあり方

■要旨■ 独立した条約科目の必須化を求める意見があった。また、科目の負担を減らすことについての疑問を呈する意見が見られた。

社内弁理士を有する回答者から、以下のように独立した条約科目の必須化が強く求められた。

○国際的な知的財産権の獲得が不可欠な中で、産業財産権に係る条約に関する知識と理解が欠かせない。条約に関する独立した論文試験科目が廃止された上、短答試験においてもウェイトが軽いために条約の勉強を軽んじる者がいるのは問題である。〔製薬業・大企業〕

○条約の独立した科目の必須化が欠かせない。〔総合電機製造・大企業〕

また、短答式試験の一部免除は選抜において適切でないとの意見や、科目数の削減は合格者の合格後のキャリア形成に望ましくないとの指摘が見られた。

○短答式試験でしか問うことが出来ない基礎的な知識もあることを考えると、特定の資格保有者に対して短答式試験を免除する制度は問題である。〔製薬業・大企業〕

○かつて、試験科目数は、必須5科目、選択3科目であり、その負担は大きかったが、このときの勉強の経験はその後の知的財産実務家としてのキャリアに大いに役立った。一定の負荷は必要である。かつてのような負荷までは求めないが、現在の試験内容は受験者に甘く、結果として受験者の将来の発展に寄与するものとなっていない。〔総合電機製造・大企業〕

○出題の仕方については昔の方が良かったとは思わない。多枝試験では重箱の隅をつつく問題も多かったように思われる。論文試験については、事例問題はテクニックではこなせないものであり、一行問題に比べると優れている。〔製薬業・大企業〕

### 3.3 育成のあり方

**■要旨■ 実務経験を積む機会の重要性が指摘された。また、社内弁理士を有している企業からは育成の期間が長期化しているとの意見が見られ、企業にとって弁理士資格取得を促す動機付けが減少しつつあることがうかがわれた。**

以下のように、社内弁理士を有している企業からは徒弟制度の下での実務経験が重要であるとの意見が挙げられた。

○実務を行うには知識の組み合わせが必要である。その組み合わせを行うには、経験、および、徒弟制度の下での学び取りが重要である。なお、徒弟制度が機能するには、その学ぶ側の能力も一定程度必要である。

○経験上、知的財産担当者（社内弁理士を含む）は多少過負荷となつてはじめて能力が伸びる。これは各案件を早く処理するためには、さまざま知識を活用しなければならないところであり、これが実務遂行に重要な能力であるからである。同様のことは特許事務所勤務の弁理士にも当てはまるように思われる。ただし、単にオーバーワークにさせるだけでは足りず、適切な指導・育成がいる。また、それぞれの弁理士資格保有者においても、徒弟制度の下で先輩の技能を学び取り、自己を成長させようとする意識を持つことが欠かせない。〔製薬業・大企業〕

また、社内弁理士を有している別の企業からは、育成の期間が以前に比べ長期化していることが指摘された。これは弁理士資格取得を促す動機付けが減少しつつあることをうかがわせる。

○社内弁理士には法廷での代理、鑑定を務めさせるなど資格を経験させる機会を与えている。社内には資格を経験する機会が多く、育成が容易である。

○近年、弁理士試験合格者の育成に時間がかかるようになってきた。以前は下積みのない者であっても5年程度で済んだが、近年は10年かかる。企業にとっては育成に費やした投資を回収する機会が十分でなくなりつつある。〔総合電機製造・大企業〕