

# ダイキン工業が描く 「知財インテリジェンス」の青写真

防衛型から戦略・伴走型組織へ。  
AIといかに協働し、事業価値を牽引するのか

## ケーススタディ・ハイライト



特許検索のノイズ問題を  
突破するAI類似検索



客観的データと  
社内評価の相関証明



組織の壁を壊す  
「クロスアサイン」体制



デジタル人材育成機関  
「DICT」による能力拡張

# 知財の役割におけるパラダイムシフト：事業を「守る」から「牽引する」へ

ダイキン工業の知財戦略における最大の変革は、AIツールを単に導入したことではありません。  
知財部門の存在意義を根底から再定義したことにあります。

## 過去のフェーズ

### 防衛的知財活動

主目的は「権利取得」と「他社からの防御」。  
事業の裏方に留まり、独立した専門機関として機能。



## 現在・未来のフェーズ

### 戦略的知財活動（知財インテリジェンス）

主目的は「事業成長の直接的牽引」。  
データとAIを駆使し、事業部門と共に戦略を練り上げる  
ビジネスパートナーへ進化。



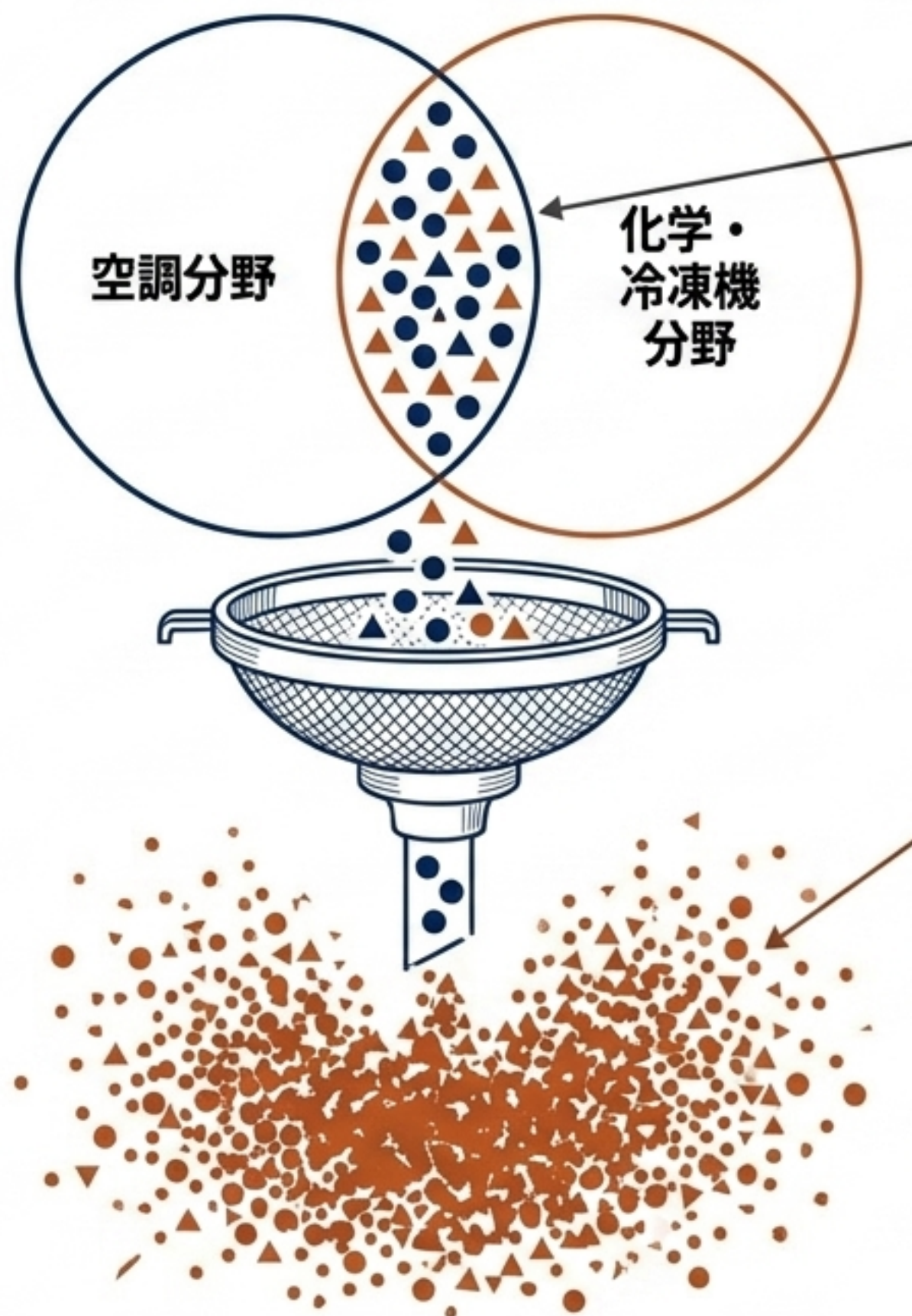
# 組織モデルの比較：「防衛型」vs「伴走型」

比較次元	従来の「防衛型」知財組織	ダイキンが目指す「伴走型」知財組織
役割・ミッション	権利取得・法的防御 (事業のプロテクト)	事業成長の直接的牽引・ 競争優位性の構築
組織体制	サイロ型 (独立・孤立した専門部門)	クロスアサイン (事業部門の最前線と融合)
分析手法	手作業・キーワード依存 (ノイズが多く非効率)	自社特許シード・AIベクトル検索 (高精度インテリジェンス)
求められる人財要件	法務・知財に関する 高度な専門知識	データ分析力・事業理解力・ AIとの協働能力

## 変革のトリガー（2015年）：KPI構築を阻んだ「特許分類の壁」

2015年、総合研究開発拠点「TIC」設立に伴い、知財出願のKPI化が求められました。

しかし、従来の検索手法では重大な問題が発生しました。



空調技術と化学・冷凍機技術の複雑な交差

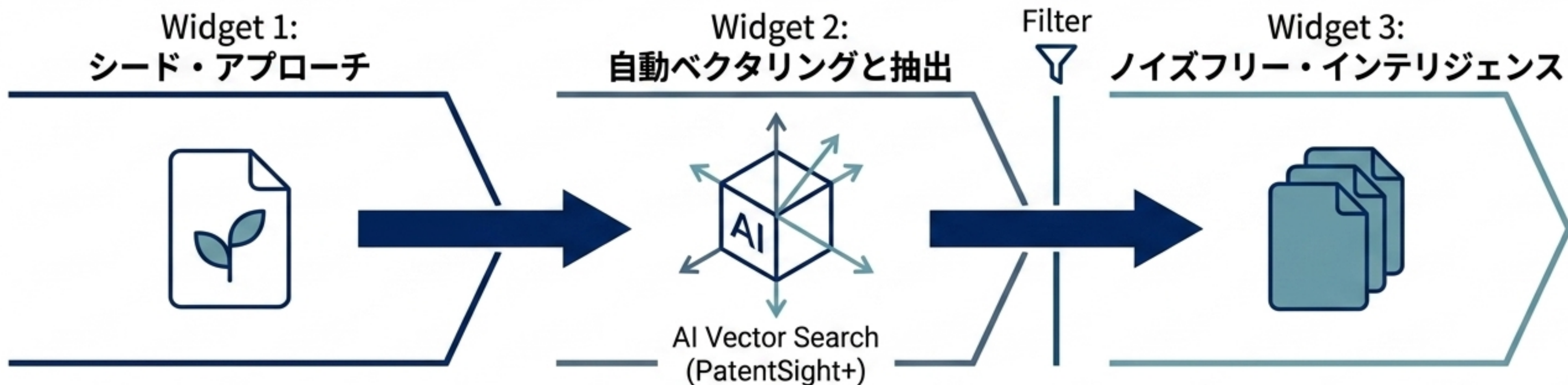
一見異なる分野に見える技術領域も、ダイキンのコア事業においては極めて類似した技術要素を持ちます。

従来型検索（キーワード・FI/F-term）の限界

網羅的にキーワードを設定すると、不要な他分野の技術まで大量に掬い取ってしまい、「手作業による膨大なノイズ除去作業」が常態化していました。客観的KPIの測定は事実上不可能でした。

# 技術的突破：自社特許を「シード（種）」とするAI類似検索

現場の切実な課題を解決するため、特許分析プラットフォーム「LexisNexis PatentSight」と共同でAI類似特許検索技術を開発・実装しました。



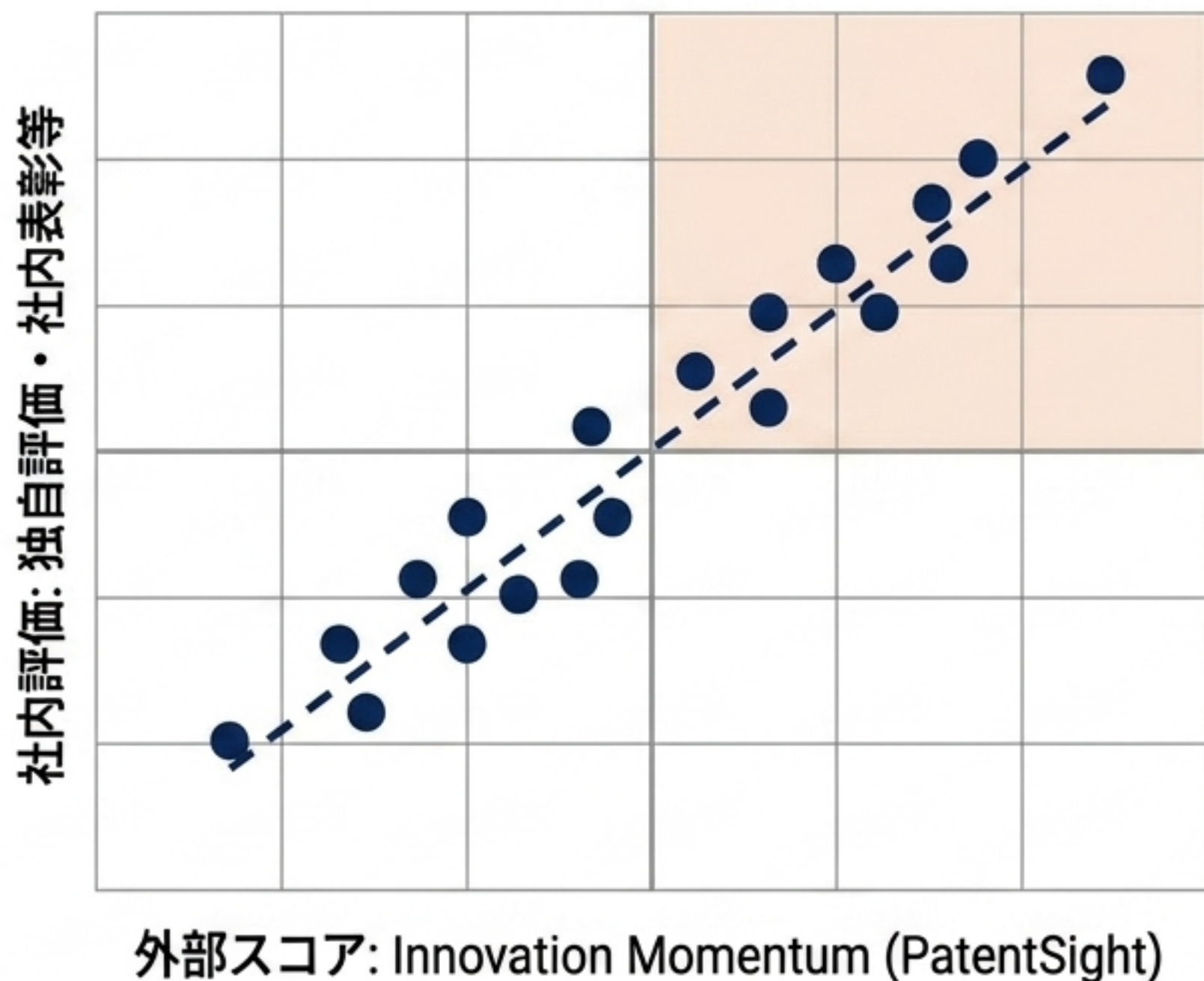
自社の出願特許そのものを「種（シード）」としてAIに読み込ませる。

キーワードの網に頼らず、特許の文脈や技術的類似性をAIがベクトル化して自動判定。

手作業による分類を排除し、ピンポイントで高価値な類似技術だけを抽出。KPI測定の自動化と精緻化を実現。

# 評価の証明：外部データと社内知見の「強い相関」

データ分析基盤を構築後、ダイキンはその客観的スコアが自社の競争力を正しく反映しているか、徹底的な検証を行いました。



## 検証方法

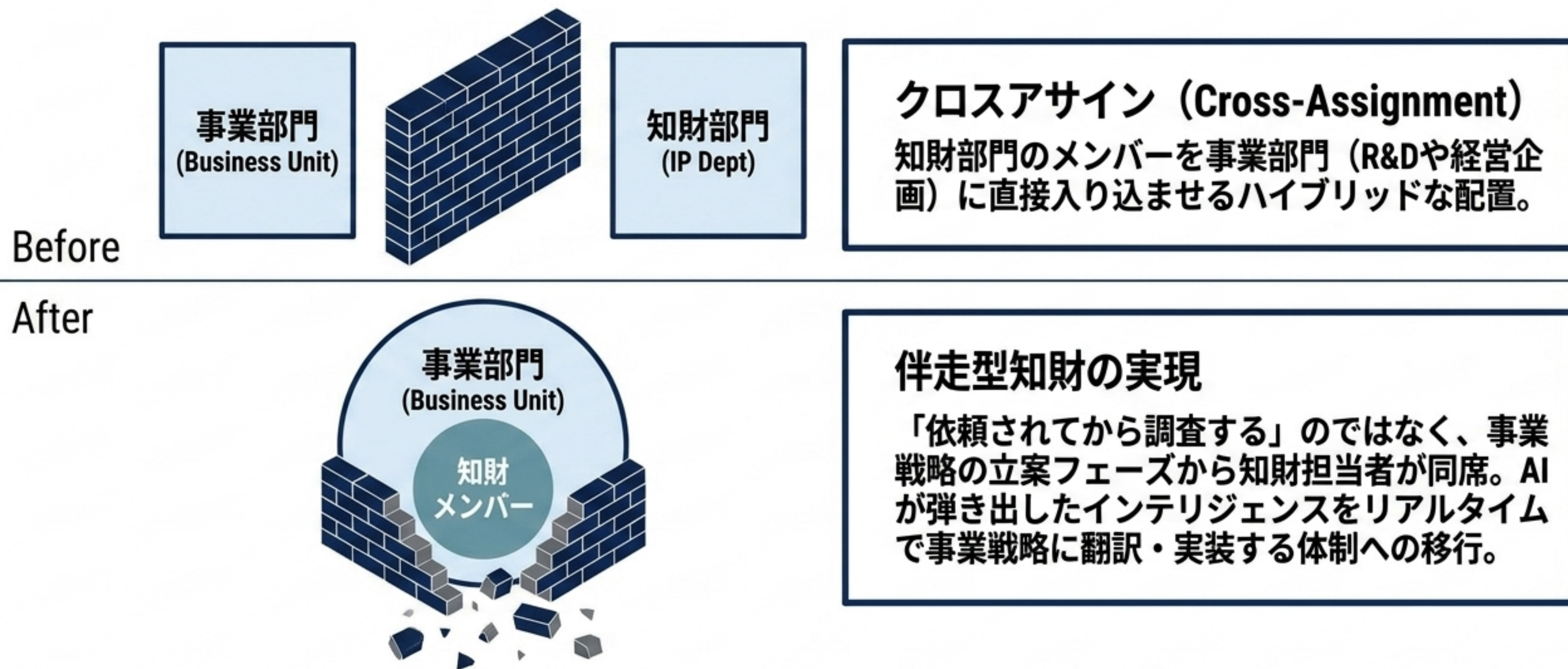
ダイキンの空調・化学分野の特許ポートフォリオにおいて、PatentSightの高評価特許群と、出願時の社内表彰等による評価を突き合わせる。

## 結果とインサイト

外部スコアと社内評価の間に「強い正の相関」が判明。「パテントサイトの指標＝自社の競争力を見極める信憑性の高い指標」であるという確信を獲得。これにより、AIツールに対する社内の信頼が完全に醸成されました。

# 組織の変革：壁を壊す「クロスアサイン」と伴走型体制

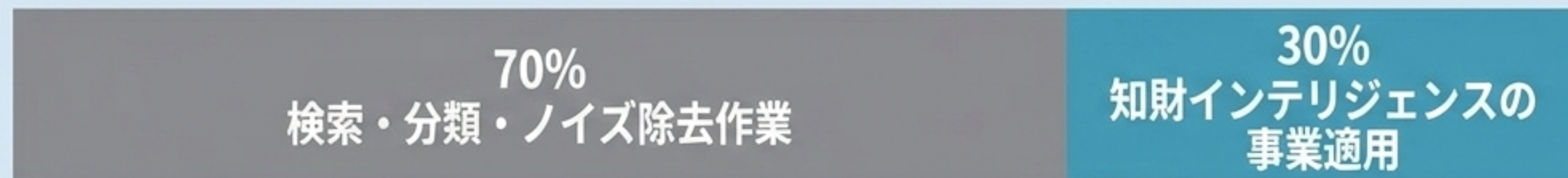
高精度の知財インテリジェンスを手に入れても、組織がサイロ化していてもは事業価値に直結しません。ダイキンは物理的・構造的な組織の壁を破壊しました。



# 業務のパラダイムシフト：AIポリシーによるリソースの再配分

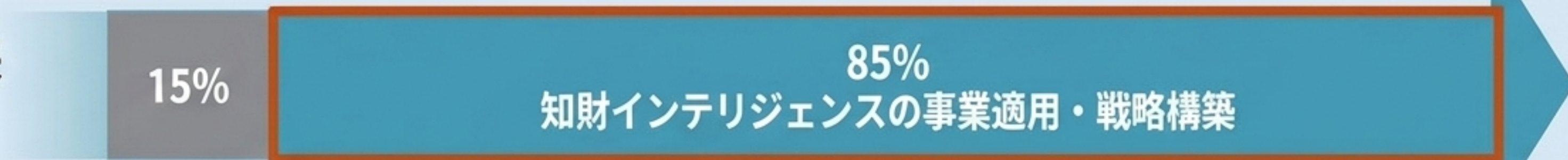
AIツールの導入は、人間の仕事を奪うものではなく、「人間の業務ポートフォリオを高度化する」ための戦略です。

過去（サイロ型）



手作業による特許の検索、分類、ノイズの除去に多大なリソースと時間を奪われていた。

現在・未来  
（伴走型）



「AIインフラ」と「知財AIポリシー」の制定により、ルーチンをAIに委譲。人間は「知財データの事業戦略への適用」「競合の動向予測」「新規事業アイデアの創出」など、高付加価値な伴走業務へ完全にシフト。

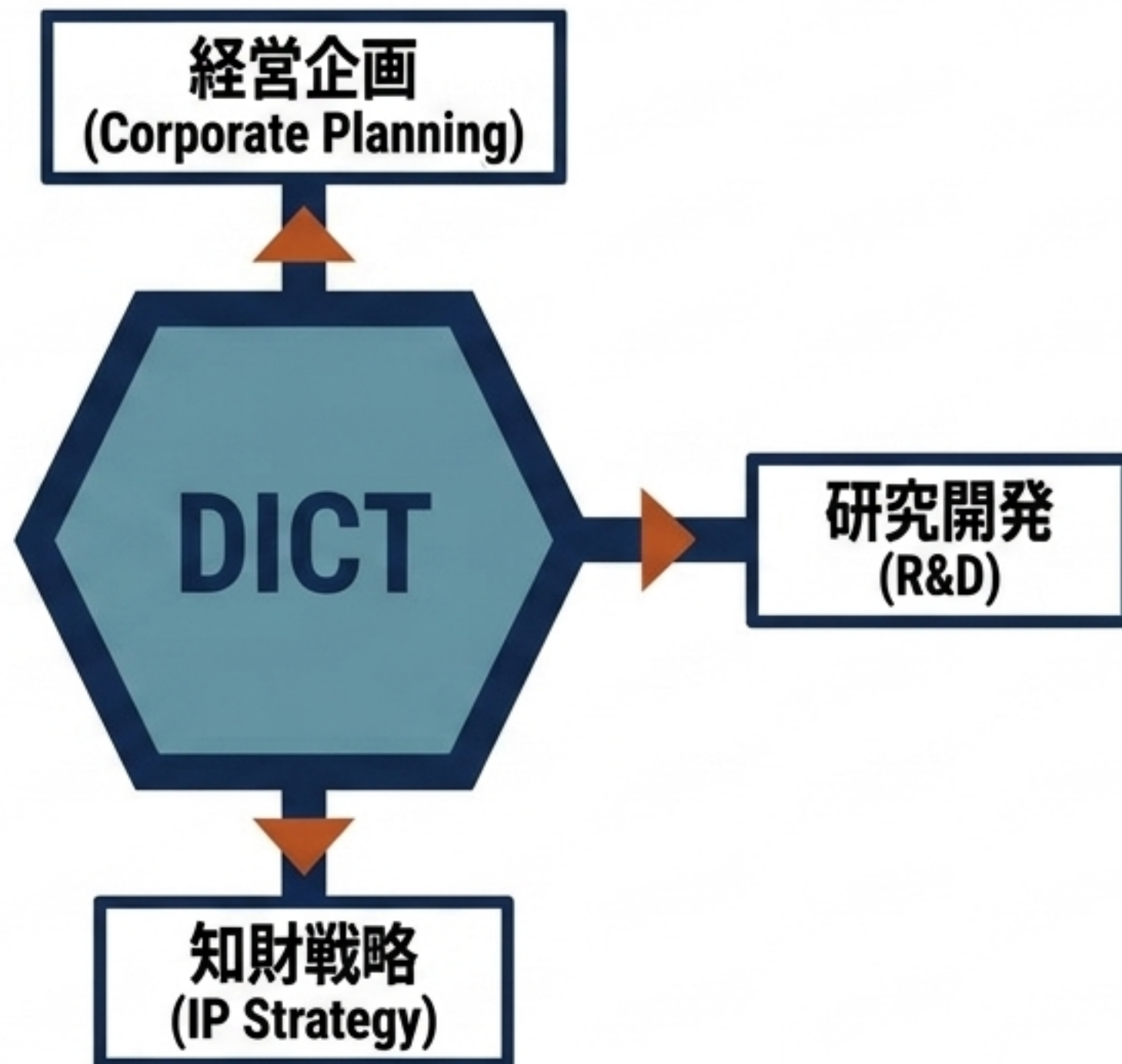
# 人財の変革：デジタル変革の心臓部「DICT」

AIを使いこなし、伴走型組織を機能させるためには、根本的な「人財のアップデート」が不可欠です。

**ダイキン情報技術大学（DICT）の存在**  
ダイキンが社内に設立したデジタル人財育成機関。単なるITスキルの習得ではなく、事業変革をリードするコア人財を輩出するエコシステム。

## 知財インテリジェンスの民主化

DICTを通じて、知財部門だけでなく事業部門のメンバーもAIデータ分析の基礎を習得。組織全体でデータに基づく共通言語（インテリジェンス）を語る文化が定着。



# AI時代に人間が磨くべき「3つの能力」

特許の検索や一次分析をAIが担う時代において、知財人財がリードし、磨くべきコア・ケイパビリティ。



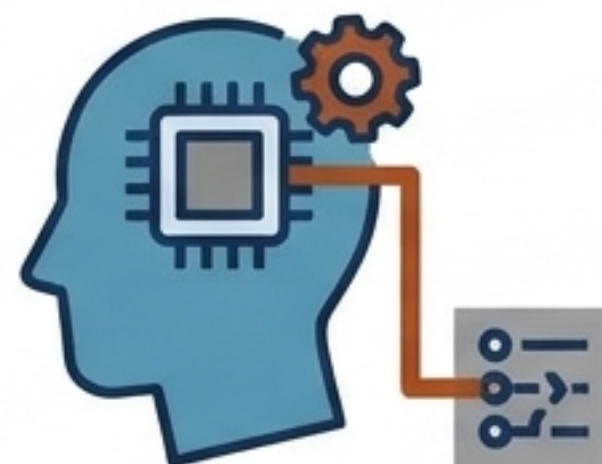
## データ分析力・俯瞰力

AIが提示した特許スコアや技術トレンドの点を結びつけ、マクロな市場動向として構造化・俯瞰する力。



## 事業理解力と翻訳力

技術の言葉を「ビジネスの言葉」に翻訳し、経営陣や事業部門が意思決定できる戦略シナリオとして提示する力。



## AI協働力（プロンプト・エンジニアリング）

AIの特性と限界を理解し、正しい「問い（シード）」を与え、最高精度のインテリジェンスを引き出す共創力。

# The IP Intelligence Blueprint : AI×知財×事業価値のフライホイール

ツール、組織、人財。これら3つの変革は独立したものではありません。三位一体となって初めて、事業を牽引する強靱な好循環（フライホイール）が生まれます。

