

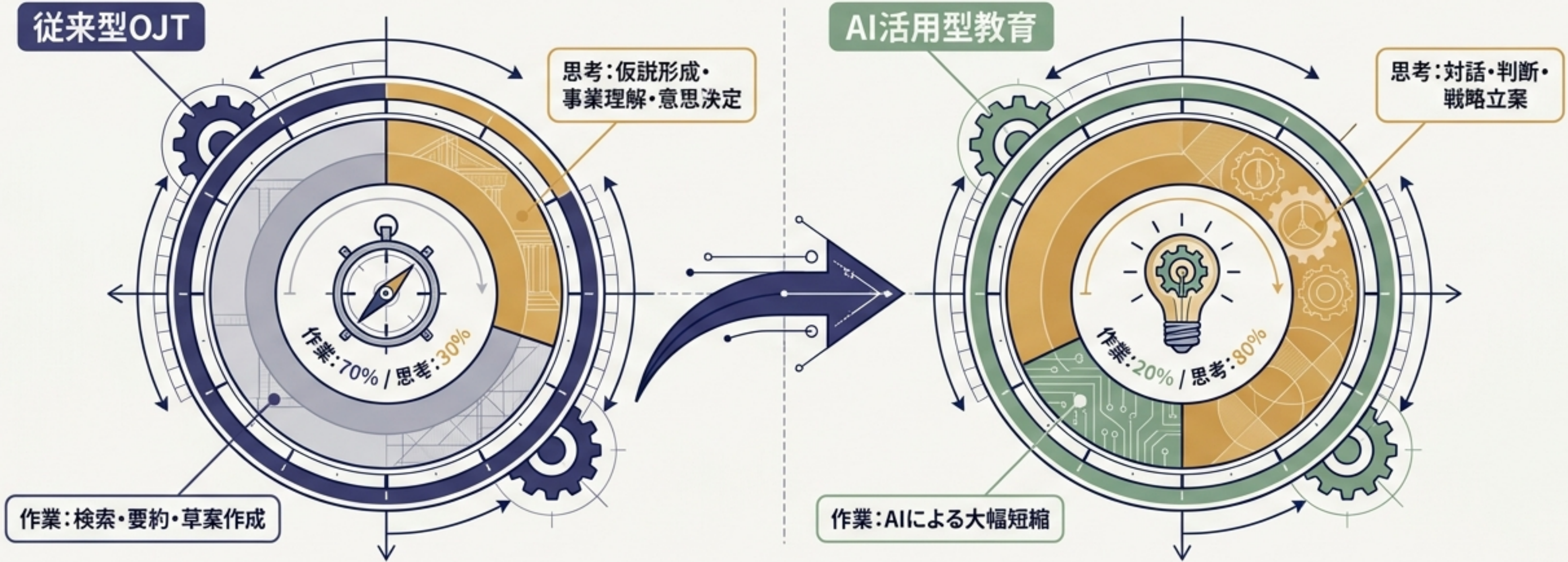
企業知財部における 「思考の設計図」

生成AIを活用し、ベテランの暗黙知を
次世代の戦略型人材へ継承する
実践フレームワーク

知財人材育成・組織ナレッジ変革 プロポーザル



AI導入の目的は「作業の代替」ではなく、「判断力の育成」にある

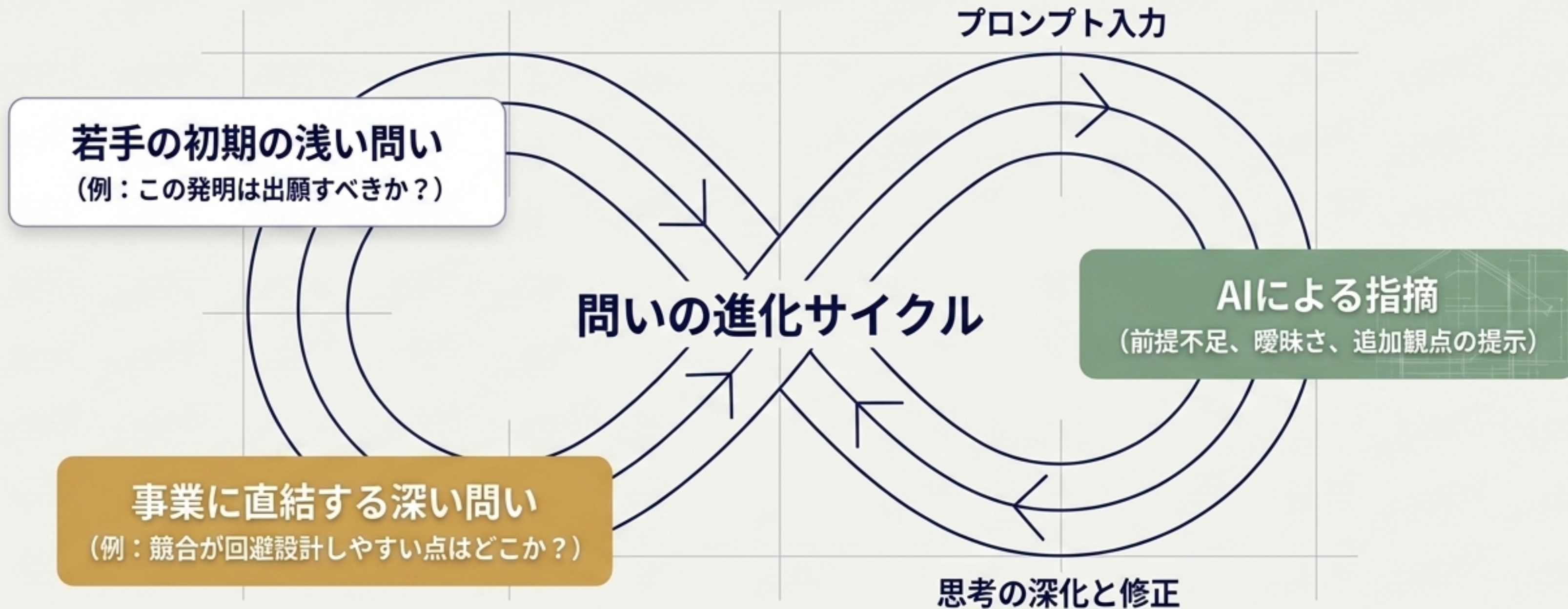


知財人材に求められるのは、正解を出すことよりも「どの情報を重視し、どのリスクを許容するか」というプロセス。
AIで浮いた時間を、経営戦略と結びつく戦略型人材の育成に再投資する。

従来型OJTの限界を突破する、新しい知財教育のカタチ

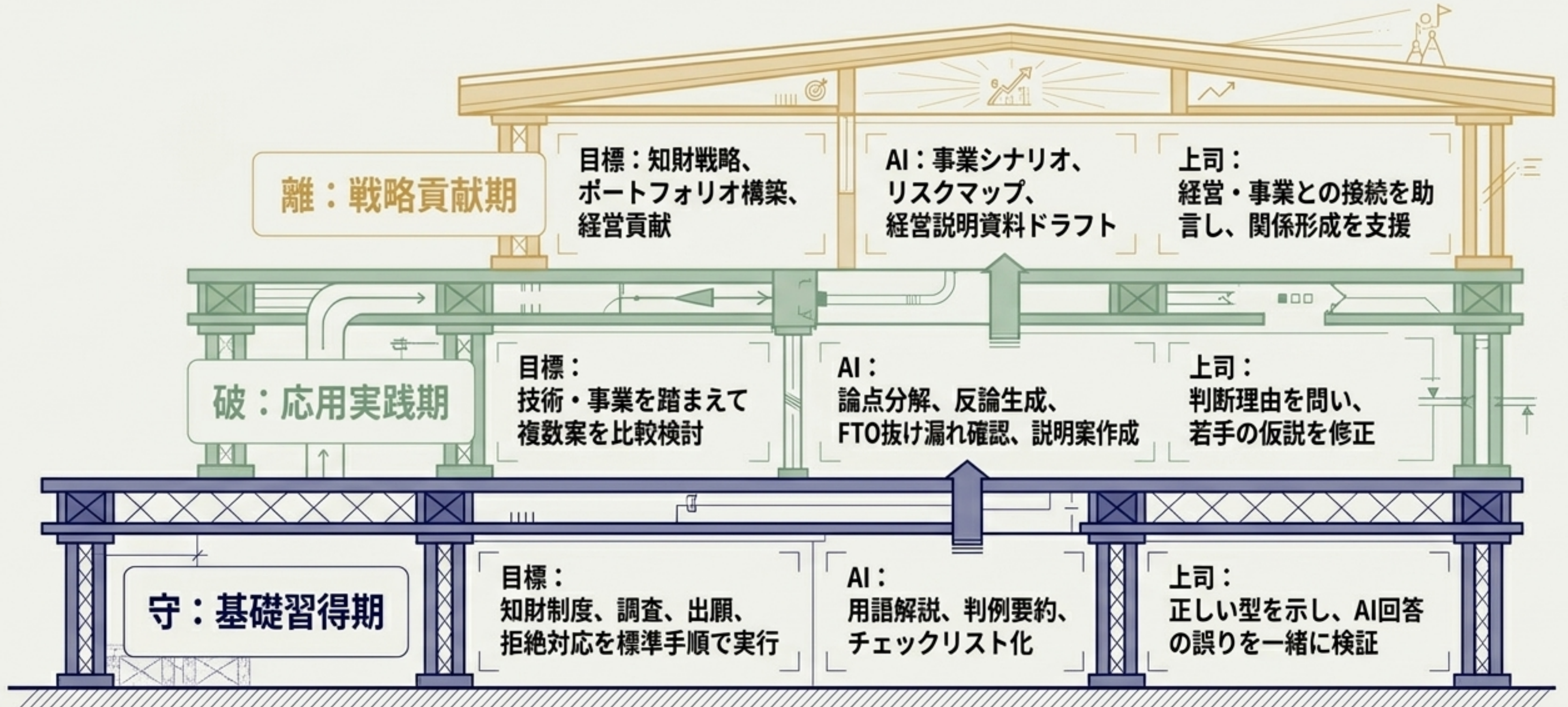
教育上の論点	✕ 従来型OJTの弱点	✔ AI活用型教育での改善方向
判断過程の学習	✕ ベテランの頭の中に閉じ、若手が模倣しにくい	✔ AIで論点、根拠、判断基準を記録し、比較可能にする
調査・分析の訓練	✕ 作業時間が長く、振り返りが後回しになりやすい	✔ AIで一次整理を短縮し、仮説検証とレビューに時間を使う
事業部との対話	✕ 若手が知財用語中心で説明しがち	✔ AIで相手別説明案を作り、事業視点への翻訳を練習する
失敗経験	✕ 実案件では失敗コストが高い	✔ 過去案件を匿名化し、AIを使ったケース演習で安全に失敗する
学習継続	✕ 学習コンテンツが多く、消化不良になりやすい	✔ AIで学習内容を要約・クイズ化・個別課題化する

答えを求めるのではなく、「問い」を磨き上げる壁打ち相手として機能させる

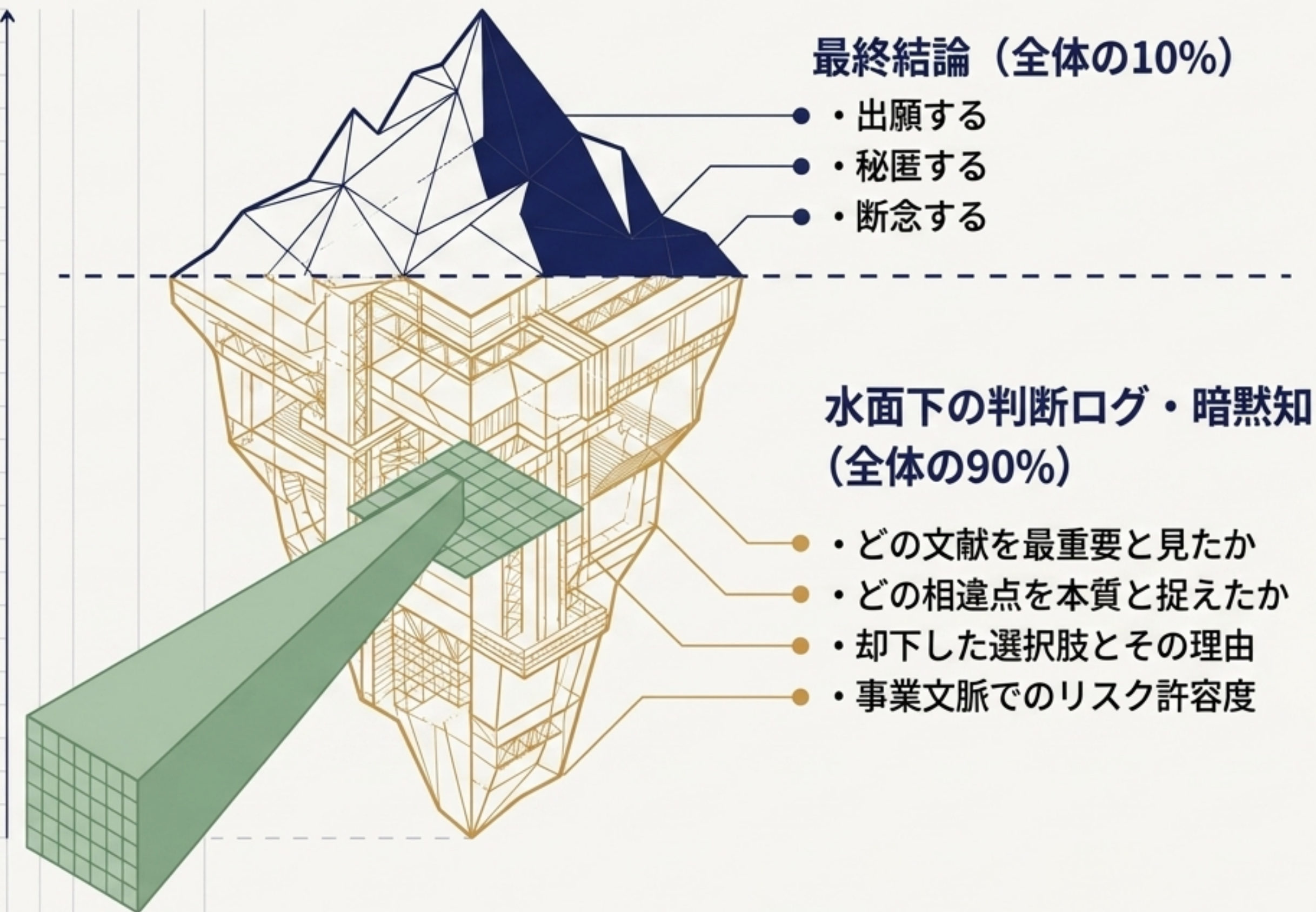


経済産業省の指針：「生成AIは直接答えを求めるのではなく、問いのリファインに使い、思考プロセスを上司がモニターすることが望ましい」

成長段階に応じたAI活用フレームワーク「守・破・離」



メソッド1：ベテランの「暗黙知の冰山」をAIで可視化する

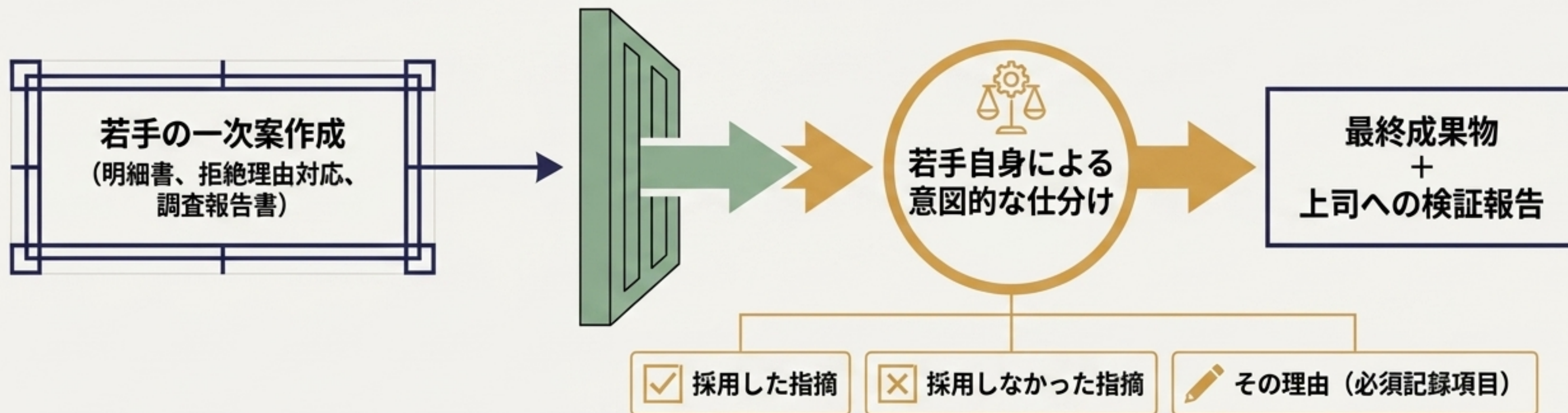


AIによる形式知化

AIを用いて水面下の「判断ログ」を構造化し、若手が自身の判断と比較できる再現可能なケース教材へと変換する。

メソッド2：AIの出力を鵜呑みにさせない「批判的検証フィルター」

AIによる多角的なレビュー
(整合性、サポート要件、検索漏れの指摘)



AIを「正解をくれる先生」ではなく「仮説生成の補助者」として位置づけ、
事実誤認や法的評価のブレを常に疑う姿勢を定着させる。

メソッド3：仮想のステークホルダーを相手に、安全な環境で交渉力を鍛える



研究者

“「この技術の新規性はそこではない」と反論する”

鍛える能力：技術ヒアリング・敬意ある質問



事業部長

“「出願して本当に売上に効くのか」と問う”

鍛える能力：事業価値への翻訳・費用対効果



経営層

“「競争優位にどう貢献するのか」と問う”

鍛える能力：戦略説明・ポートフォリオ思考



外部弁理士

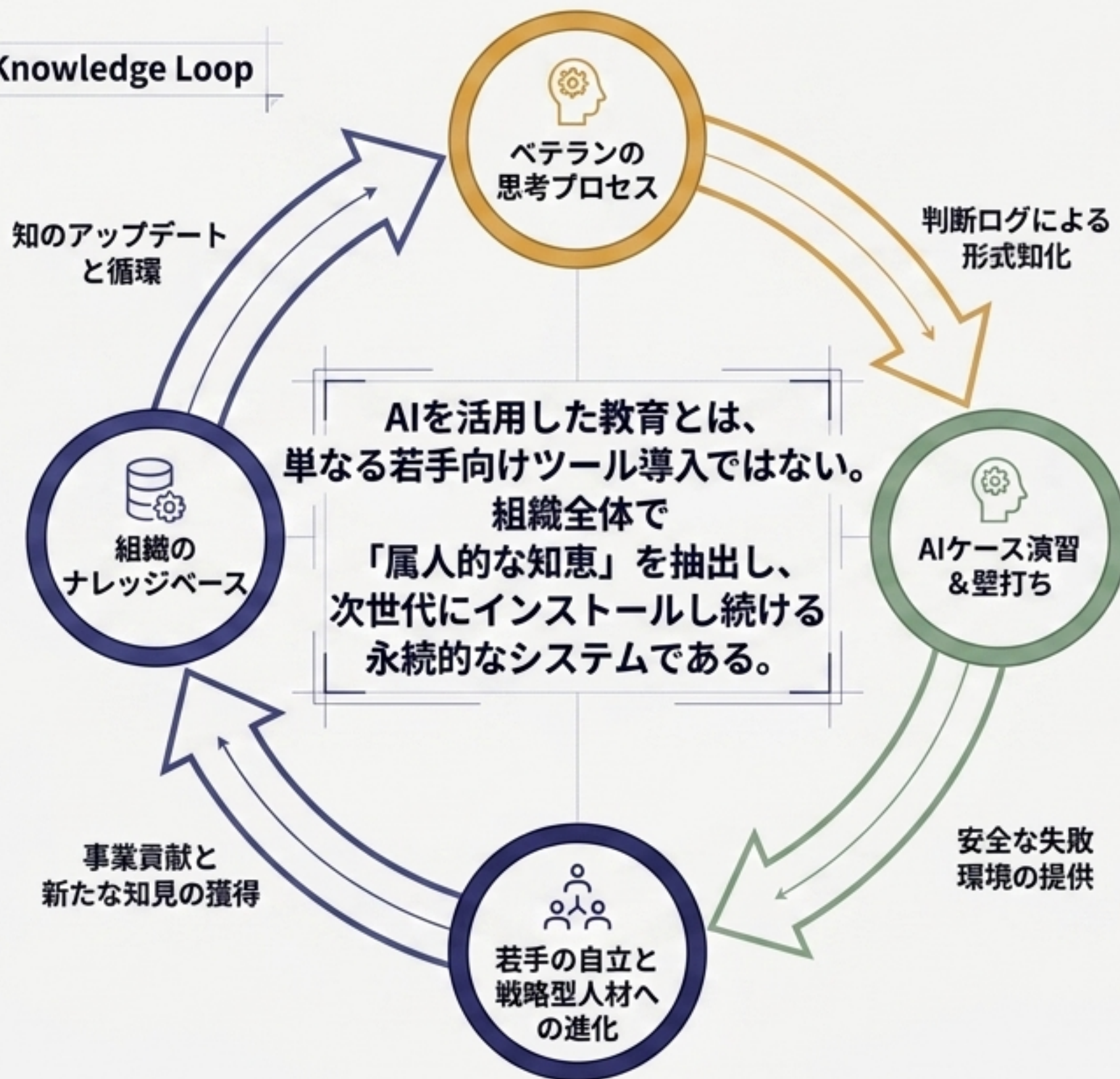
“「権利範囲をどう設計したいのか」と問う”

鍛える能力：依頼品質・論点整理

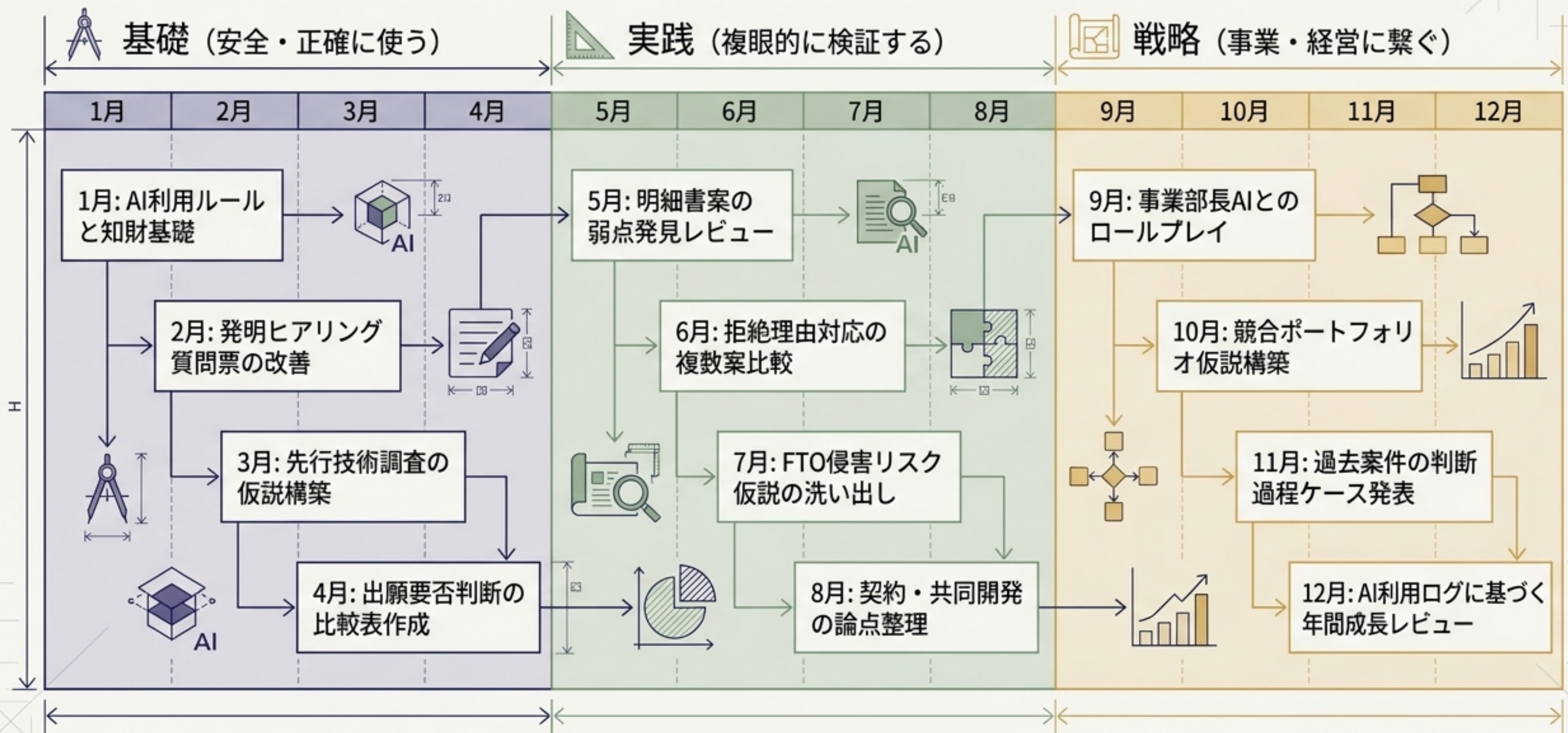
人間ならではの「組織内ベクトル合わせ」「共感と信頼関係の醸成」の基礎を、AIとの反復ロールプレイで構築する。

組織全体の知を循環させる「暗黙知のループ」

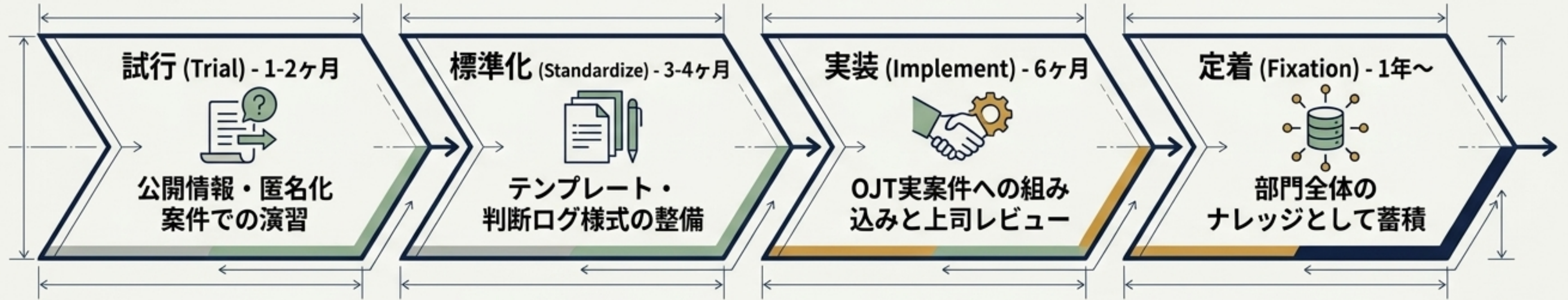
The Tacit Knowledge Loop



配属後1年間のAI活用カリキュラム・ヒートマップ



実装ロードマップと、真の成長を測る評価指標



「AIを何回使ったか」ではなく 「事業部との協働品質がどう高まったか」で評価する



判断力

判断理由が明確か
(判断メモのレビュー)



説明力

相手に合わせて翻訳できたか
(ロールプレイ・会議評価)



批判的検証

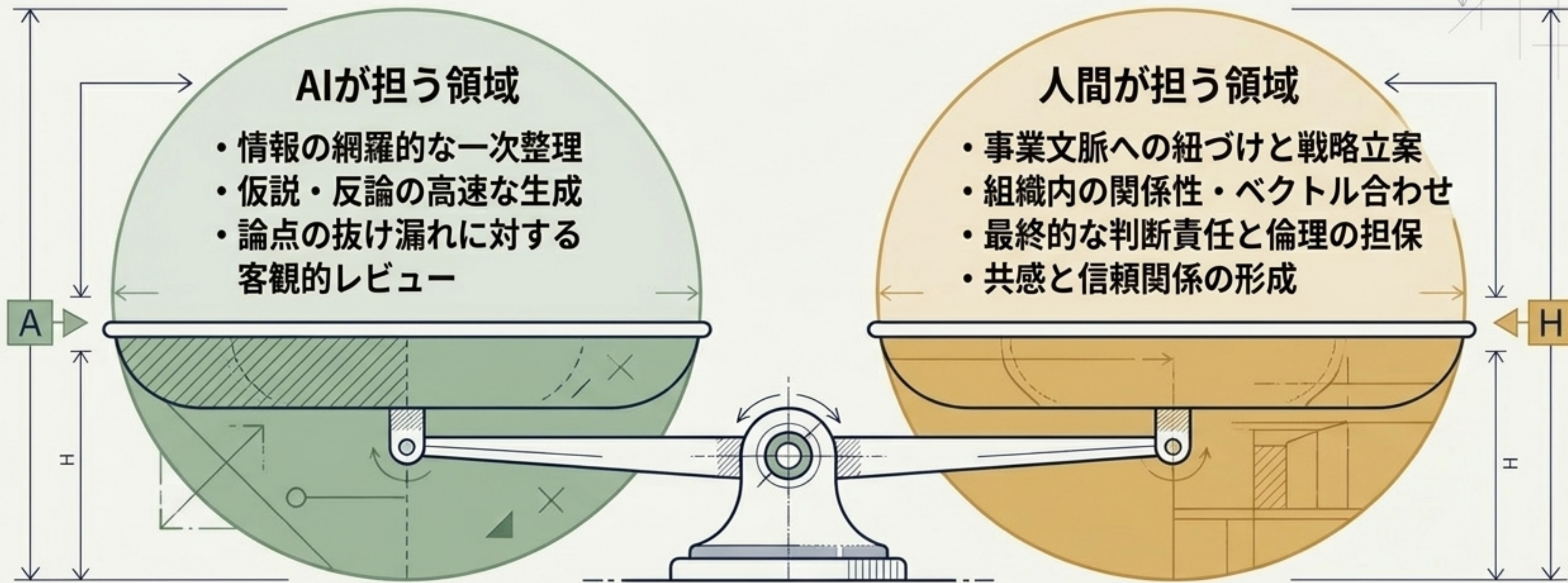
AIの誤りや前提不足を指摘できたか
(AIレビュー記録)



事業貢献

知財判断が事業戦略と接続しているか
(事業部フィードバック)

結論：AIと人間の役割を明確に分断し、互いを高め合う



若手はAIに代替される人材ではない。AIを巧みに操り、人間の強みである「事業への知財貢献」を最大化する次世代の要となる。