

川名弘志氏による「未来を拓く知財人財とは？ — 次世代を育てる戦略と視点」講演内容予測



Genspark

May 24, 2025

1. 川名弘志氏のプロフィールと経歴

川名弘志氏は、現在 KDDI 株式会社のコーポレート統括本部プロフェッショナル（知的財産戦略担当）として活躍し、2025 年に一般社団法人知財・無形資産ガバナンス協会の副理事長に就任した知的財産のエキスパートです。

主な経歴:

- 1993 年 4 月: 第二電電（現 KDDI）入社
- 2000 年 10 月: 知的財産室配属
- 2006 年 2 月: 弁理士登録
- 2010 年～2014 年: 知財法務・渉外、KDDI 総合研究所の知財部門、知財戦略の責任者を経験
- 2015 年 4 月～2022 年 3 月: 知的財産室長を務める
- 2022 年 4 月～: シニアエキスパート、プロフェッショナルとして活動
- 2025 年 2 月～: 一般社団法人知財・無形資産ガバナンス協会副理事長に就任

主な功績:

- 第 5 回 IP BASE AWARD スタートアップ支援者部門グランプリ受賞（2024 年）
- 特許庁の「知財功労賞」を KDDI が受賞（2018 年度）に貢献
- イノベーションリーダーズサミット（ILS）の「イノベティブ大企業ランキング」で KDDI が 2018 年から 7 年連続 1 位を獲得することに寄与
- KDDI のスタートアップ支援における「スタートアップファースト」な知財戦略の構築と実践

2. 知財人財に関する川名氏の考え方

川名氏は知財人財について、次のような考え方を示しています：

知財組織の変革:

- **専門型からコンサル型へ:** 従来の知財部門は特定分野のスキルに特化した「専門型」でしたが、これを広範なスキル・経験を持つ「コンサル型」に変革する必要がある IP BASE¹。
- **狭義の知財権から無形資産全般へ:** 特許などの狭い意味での知財権だけでなく、ノウハウ、データ、パートナーシップなどの無形資産を含めた統合的な管理が重要。

知財人財の育成方針:

- **階層別育成:** 経営層、マネジメント層、実務担当者、非知財部門向けに異なるカリキュラムを設ける必要がある yorozuipsc.com²。
- **戦略的人材の育成:** 経営戦略や事業戦略に基づいた知識とスキルを持つ人材を育成するプログラムの導入が求められる。
- **スキルとマインドセット:** 両方とも重要だが、特に「挑戦し続ける意欲」や「諦めない精神」などのマインドセットが成功に繋がる。

次世代の知財人財に求められるスキル:

1. 事業貢献力
2. 新規事業支援スキル
3. オープンイノベーション推進力
4. 技術領域の多様化への対応力
5. コミュニケーション能力

3. 講演「未来を拓く知財人財とは？― 次世代を育てる戦略と視点」内容予測

5月28日の講演では、下記のような内容が展開されると予測します：

1. 日本企業が知財人財育成に取り組むべき理由

- **日本企業の競争力低下と知財の関係性:** 近年の日本企業の国際競争力低下と知財戦略の不足の相関関係について分析。
- **知財・無形資産の重要性の高まり:** 企業価値に占める知財・無形資産の割合が増加している現状を示し、人財育成の重要性を強調。
- **グローバル競争における知財の位置づけ:** 海外企業との比較から見る日本企業の知財人財の課題と機会。

川名氏は、「知財は企業のイノベーションと持続的成長を支える重要な資産」であり、その管理・活用のための人財育成が日本企業の持続的成長に不可欠であると論じるでしょう LexisNexis PatentSight+ Summit³。

2. 従来型の知財人財育成の限界

- **専門型知財組織の機能的限界:** 特許出願や権利化に特化した従来の知財組織では対応しきれない現代のビジネス環境の変化。
- **知財活動の変容:** デジタル技術の進化、グローバル化、オープンイノベーションによる知財業務の複雑化。
- **日本企業特有の課題:** 日本の知財専門家のキャリアパスや組織内位置づけの問題点。

川名氏は「専門型」のままでは企業の知財部は縮小され、外部の特許事務所に置き換えられる危険性について警鐘を鳴らすでしょう。

3. 知財人財に求められる変革

- **コンサルタント型への転換:** 知財専門家が社内コンサルタントとして経営層や事業部門に能動的に関与する必要性。
- **経営視点の獲得:** 事業戦略・経営戦略を理解し、知財活動をそれに適合させる能力の重要性。
- **複合的スキルセット:** 従来の知財スキルに加え、ビジネス感覚、コミュニケーション力、異分野理解力などの必要性。

「知財部門は、大企業の既存ビジネスを伸ばす業務よりも、スタートアップのコア技術の権利を確保する・リスクを排除するといった業務の方が潜在的に活躍できる市場は大きい」という彼の考えが示されるでしょう TOMORUBA⁴。

4. 実践的な知財人財育成方法

- **階層別育成プログラム:** 経営層、管理職層、実務担当者層、非知財部門向けの異なるアプローチ。
- **OJT とジョブローテーション:** 様々な知財業務（出願、争訟、契約、ライセンスなど）を横断的に経験させる重要性。
- **外部との連携:** 産学連携、スタートアップエコシステム、国際的なネットワークを活用した人財育成。
- **継続的学習の仕組み:** 急速に進化する知財環境に対応するための学習文化の醸成。

川名氏は KDDI での実践例を引きながら、「一通りを自分でもやってみることで、他の人が苦勞しているところを理解できるし、サポートもできるようになる」という考えを示すでしょう。

5. KDDI における知財人財育成の具体例

- **スタートアップファースト方針:** KDDI のスタートアップ支援において全ての権利をスタートアップに渡すという方針の背景と人財育成効果。

- **オープンイノベーションの実践:** 企業の枠を超えた知財活動の重要性とそれに対応できる人財の育て方。
- **知財・無形資産の統合的管理:** 特許だけでなく、ノウハウ、データ、パートナーシップまで含めた広義の知財マネジメント人財の育成。

川名氏の「スタートアップを支援したい知財担当者を募集している」という KDDI の取り組みがどのような成果を生んだかについても触れるでしょう。

6. 持続的企業成長のための知財人財戦略

- **知財ガバナンスと人財:** 知財・無形資産ガバナンスの構築と人財育成の関連性。
- **経営戦略としての知財投資:** 知財への投資と人財育成を経営戦略として位置づける重要性。
- **多様性と知財人財:** 多様な背景を持つ人財の知財部門への取り込みによるイノベーション促進。

「知財・無形資産ガバナンス協会」の副理事長としての視点から、日本企業全体の持続的成長に向けた知財人財の重要性を強調するでしょう。

4. 結論

川名弘志氏の講演は、単なる知財人材の技術的スキル向上だけでなく、日本企業の競争力回復と持続的成長に不可欠な「戦略的思考を持つ知財人財」の育成にフォーカスしたものになると予測されます。彼の長年の KDDI での実務経験、スタートアップ支援の成功事例、そして知財・無形資産ガバナンス協会での活動を踏まえた、実践的かつ先見的な内容となるでしょう。

特に注目すべき点は、彼が提唱する「専門型」から「コンサル型」への知財組織の転換と、それに伴う人財育成の方向性です。この転換は、日本企業が直面している競争力低下やイノベーションギャップの課題に対する一つの解決策として提示されることでしょう。従来の権利取得・保護に特化した知財部門から、経営戦略に立脚し組織全体の成長と競争力強化に貢献する戦略的な知財人財の育成が、講演の核心となると予想されます。

参考文献：

- IP BASE 川名弘志氏インタビュー [1](#)
 - KDDI スタートアップファーストの実践 [4](#)
 - 知財人財育成に関する考察 [2](#)
 - LexisNexis PatentSight+ Summit 2025 公式サイト [3](#)
 - 知財・無形資産ガバナンスの実践状況調査報告 [5](#)
-

Appendix: Supplementary Video Resources



(第 192 回) 知財実務オンライン：「これからの知財人財の ...

May 30, 2024

もっと詳しく

1

ipbase.go.jp

2

yorozuipsc.com

3

www.lexisnexisip.jp

4

tomoruba.eiicon.net

5

www.kantei.go.jp