

# 戦略的加速：オムロンの知的財産活動における生成 AI 統合の詳細分析

Gemini

## エグゼクティブサマリー

本レポートは、オムロン株式会社（以下、オムロン）の知的財産（IP）活動における生成 AI の統合が、単なる技術導入の成功事例に留まらず、戦略的整合性、組織文化の醸成、そして規律ある実行計画が結実した優れた経営実践であることを論じる。特に、全社横断プロジェクト「AIZAQ」は、トップダウンのガバナンスとボトムアップのイノベーションを両立させるベストプラクティスモデルとして位置づけられる。

本分析から得られた主要な結論は以下の通りである。

- **加速装置としてのガバナンス:** 「オムロン AI 方針」および「AI ガバナンス委員会」の先見的な設立は、従業員の実験を抑制するのではなく、むしろ奨励する安全な枠組みを創出した。これにより、リスクを恐れることなく、革新的な試みが活発化した。
- **トップダウンとボトムアップの融合:** AIZAQ プロジェクトにおける経営層の強力なリーダーシップと、現場従業員の情熱および専門知識を組み合わせたハイブリッドなアプローチが、プロジェクト成功の決定的な要因となった。
- **定量化可能なインパクト:** 特許の先行技術調査において、従来 1~2 週間を要したプロセスがわずか 1 時間に短縮された事例は、本取り組み全体の有効性を証明する強力な証左である<sup>1</sup>。この劇的な効率化は、投資対効果を明確に示している。
- **戦略的役割へのシフト:** 本取り組みは、IP 担当者を時間のかかる定型業務から解放し、創業者・立石一真氏の理念である「より創造的な分野で活動を楽しむ」ことを可能にした<sup>1</sup>。これにより、担当者はより付加価値の高い戦略的分析や創造的な課題解決に注力できるようになっている。

本レポートは、これらの取り組みがオムロンの競争優位性をいかに高めているかを分析し、専門性が高く、かつリスク管理が厳格に求められる企業機能において生成 AI の活用を目指す他の組織にとって、重要な示唆を提供するものである。

# 第1章 オムロンウェイ：原則に基づいたイノベーションの基盤

オムロンにおける現在の AI への取り組みは、突発的なものではなく、長年にわたり培われてきた企業理念と、テクノロジーに対するガバナンスを優先するアプローチの自然な進化形である。本章では、その戦略的背景を詳述する。

## 1.1 哲学的な礎：「ソーシャルニーズの創造」と知財戦略

オムロンの知的財産活動は、その企業理念である「ソーシャルニーズの創造」に深く根差している<sup>2</sup>。同社は歴史的に、知的財産を単なる法的防御手段ではなく、事業成長を牽引する中核的なドライバーと位置づけてきた。その知財ポリシーは、独自の価値を創造し、事業目標の防御と推進の両面で IP を活用することを明確にうたっている<sup>2</sup>。この長期的視点が、IP を戦略的資産として捉える企業文化を醸成した。

この IP 重視の姿勢は、外部からも高く評価されている。日本知財学会からの「産業功労賞」受賞や、クラリベイト社による「Top100 グローバル・イノベーター」への 8 年連続の選出は、同社内における IP の重要性が深く根付いていることの客観的な証左である<sup>2</sup>。

## 1.2 戦略的推進力としてのガバナンス：「オムロン AI 方針」

オムロンは 2024 年 6 月、来るべき AI 時代を見据え、「オムロン AI 方針」を策定・公表した<sup>5</sup>。この方針は、人間性の尊重、データのプライバシー保護、透明性、品質、安全性、公平性といった基本原則を掲げている。これは単なるコンプライアンス文書ではなく、戦略的なフレームワークとして機能する。

多くの日本企業が生成 AI 導入の障壁として挙げる、社内機密情報の漏洩や誤情報の拡散といった主要なリスクに、この方針は正面から向き合っている<sup>8</sup>。さらに、この方針がオムロン自身が開発する AI だけでなく、利用する AI にも適用される点は、バリューチェーン全体にわたる AI リスクを包括的に管理しようとする同社の徹底した姿勢を示している<sup>7</sup>。

### 1.3 「AI ガバナンス委員会」：方針から実践へ

方針の実効性を担保するため、オムロンは IT 部門や法務部門など関連部署と連携し、「AI ガバナンス委員会」を設立した<sup>8</sup>。この委員会は、従業員が生成 AI の活用において倫理的・リスク的に複雑な判断に直面した際の相談窓口として機能する。

このような明確な組織体制は、従業員に「心理的安全性」を提供する。リスク回避的な企業環境において、従業員が安心して新しい技術を試すためには、判断に迷った際に相談できる明確な窓口と、組織的な支援が不可欠である。明確なルールとサポート体制を先に整備することで、従業員の不確実性や恐怖心を低減させ、定義された境界内での実験を力強く後押しした。結果として、形式的なガバナンス体制が、AIZAQ プロジェクトに見られる広範かつ自発的な参加を直接的に可能にし、潜在的な障害を触媒へと転換させたのである。

## 第 2 章 AIZAQ：変革のエンジン

本章では、全社的な技術導入を推進するためのユニークかつ効果的なモデルとして、プロジェクト「AIZAQ」を詳細に分析する。

### 2.1 創設とビジョン：ボトムアップの情熱とトップダウンの決意の合流

プロジェクト名「AIZAQ」は、「AI with Zest, Accelerate and Quest（活力、加速、探求を持った AI）」の頭文字から取られており、科学者アイザック・ニュートンも想起させる意図が込められている<sup>8</sup>。このプロジェクトは、「スマートな働き方を実現したい」「顧客への提供価値を最大化したい」という従業員の強い想いから生まれた<sup>8</sup>。

しかし、その成功はボトムアップの熱意だけによるものではない。その熱意は、「5 年、10 年先を見据え、自分たちの働き方を変えないと進化できない」という経営層の強い危機感とビジョンによって受け止められた<sup>8</sup>。議論開始からわずか 3 ヶ月という異例の速さでプロジェクトが始動できたのは、この両者の想いが完全に合致したからに他ならない。これは、経営層のリーダーシップが、従業員レベルの自発的な動きに迅速に応答することの重要性を示している。

## 2.2 AIZAQ の運営モデル：構造化されたボランティアリズム

AIZAQ の組織構造は、その成功を支える際立った特徴を持つ。それは、社員自らの意思に基づく「挙手方式」による、全社横断的な参加を基本としている点である<sup>9</sup>。

しかし、これは単なる業務時間外の有志活動とは一線を画す。参加は所属組織や上司の了承を得た上で、「業務の一環」として公式に認められている<sup>9</sup>。これにより、活動への正当性が与えられ、従業員は本来業務との間で板挟みになることなく、イノベーション活動に専念する時間を確保できる。

参加者は、所属や職制に関係なく「ニュートラルな立場」でプロジェクトに加わる。チームメンバーが互いの役職を知らず、後になって実は部長だったと判明する、といった逸話が生まれるほど、フラットなコラボレーションが促進されている<sup>9</sup>。プロジェクトは6ヶ月を1シーズンとするサイクルで運営され、テーマとメンバーをシーズンごとに募集することで、機敏性と集中力を維持している<sup>9</sup>。

## 2.3 リーダーシップと外部専門知識の役割

経営層の深い理解とコミットメントは、プロジェクト初期に経営メンバー自身が生成 AI に関する研修を受講し、その重要性を実感したことに端を発する<sup>8</sup>。リーダーシップは、キックオフイベントへの参加やメンバーへのメッセージ発信などを通じて、プロジェクトの戦略的重要性を繰り返し強調し、現場の士気を高めた<sup>10</sup>。

同時にオムロンは、限られた期間で成果を最大化するため、生成 AI とデザイン思考に精通した NEC を外部アドバイザーとして招聘した<sup>9</sup>。この判断は、内部の情熱と外部の客観的な専門知識を組み合わせ、「オムロンらしい AI 活用のあるべき姿」を短期間で具体化する上で極めて有効であった。

この公式に認められたイノベーション時間は、従業員が「本業」の傍らで時間を捻出する従来のモデルよりも持続可能で、より集中した取り組みを可能にする。結果として、非公式な活動に比べて具体的な成果を生み出す確率が格段に高まるのである。

### 表 1：AIZAQ プロジェクトのフレームワーク

| 属性      | 詳細                                                            | 典拠資料 |
|---------|---------------------------------------------------------------|------|
| プロジェクト名 | AIZAQ (AI with Zest, Accelerate and Quest)                    | 8    |
| 中核的目的   | 生成 AI 技術の利用そのものではなく、現場の課題解決を通じた業務変革の推進                        | 1    |
| 創設経緯    | 従業員の情熱（「スマートな働き方を実現したい」）と経営層の強いビジョン（「働き方を変えないと進化できない」）のハイブリッド | 8    |
| 参加モデル   | 挙手方式による自発的参加。ただし、公式な「業務の一環」として承認                              | 9    |
| チーム構造   | 特定のテーマに基づき形成される、部門横断的かつ非階層的なチーム。参加者は「ニュートラルな立場」で活動            | 9    |
| ガバナンス   | 「AI ガバナンス委員会」によるサポートと、「オムロン AI 方針」に基づく指針                      | 7    |
| 経営層の役割  | 積極的な支援、イベントへの参加、セキュアな社内ツール開発などのリソース配                          | 8    |

|        |                                 |   |
|--------|---------------------------------|---|
|        | 分                               |   |
| 運営サイクル | 機敏性と集中力を維持するため、6 ヶ月を1 シーズンとして運営 | 9 |

## 第3章 理論から実践へ：オムロンの IP ワークフローにおける生成 AI

本章では、戦略的な枠組みから具体的な応用へと焦点を移し、特許調査のケーススタディを主たる証拠として、導入の成功とそのインパクトを検証する。

### 3.1 ターゲット：高負荷・高価値な知財業務

知財部門は、全部門と密接に関わるため、成功事例が組織全体に大きな波及効果をもたらす可能性が高いと判断され、概念実証（PoC）の重点領域の一つとされた<sup>10</sup>。PoC の焦点は、要約、分類、抽出、生成といった「定型業務」に当てられた。これらは生成 AI の適用により、大幅な工数削減が期待できる領域である<sup>10</sup>。

知財部門は、人手で行っていた知財関連作業をすべて洗い出し、そのうち約 8 割を生成 AI で処理できるよう「プロンプト化」することを目標に、体系的なアプローチを取った<sup>10</sup>。

### 3.2 ケーススタディ：特許先行技術調査の革命

- **課題:** 特許出願プロセスにおける重要なステップである先行技術調査は、担当者が約 600 件もの特許を 1 件ずつ手作業で確認する必要があった。このプロセスは主要なボトルネックであり、完了までに 1~2 週間を要していた<sup>1</sup>。
- **きっかけ:** 知財部門に所属する古賀氏が AIZAQ プロジェクトに参加したことが転機となった。彼はプログラミングの専門家ではなかったが、現実の業務課題をテクノロジーで解決

したいという強い動機を持っていた<sup>1</sup>。

- **解決策:** AIZAQ プログラムの一環として提供された外部研修で習得したスキルを活かし、古賀氏は Python、社内 API、そして Excel を組み合わせたツールを開発した<sup>1</sup>。このツールは、600 件の特許確認作業を自動化するものである。
- **成果:** 従来 1~2 週間かかっていた手作業のプロセスが、約 **1 時間**に短縮された<sup>1</sup>。これは 95%以上の効率改善に相当し、ワークフローに革命的な変化をもたらした。
- **波及効果:** このツールは他部署にも共有され、「これは便利だね」という好意的な評価を得た。これは、従業員主導の解決策が持つ伝播力の高さを示している。開発した古賀氏自身にとっても、この経験は「自分にもできる」という大きな自信につながり、イノベーション文化の醸成に貢献した<sup>1</sup>。

### 3.3 知財部門への広範な影響

このケーススタディは、オムロン創業者・立石一真氏の哲学「機械にできることは機械に任せ、人間はより創造的な分野で活動を楽しむべきである」を現代において具現化したものと言える<sup>1</sup>。

生成 AI が骨の折れる「調査」フェーズを自動化することで、知財担当者の役割はより高度なものへと昇華する。彼らの時間は、AI が提示した結果の分析、特許戦略の策定、研究開発チームへのより付加価値の高い助言といった、戦略的な「考える仕事」に振り向けられるようになる<sup>1</sup>。ここでの目標は単なるコスト削減ではなく、真の「業務変革」である。5 時間かかっていた仕事が 10 分になることで、仕事そのものがより魅力的で「ワクワクできる」ものになるのだ<sup>1</sup>。

この具体的で、誰もが理解できる驚異的な成果は、社内における AI 活用の価値を何よりも雄弁に物語る。それは、理論的なプレゼンテーションよりもはるかに効果的に、他の従業員を鼓舞し、さらなる投資を正当化する。これにより、「AI を使ったらどうなるか？」という議論は、「どうすれば知財部門のような成果を出せるか？」という、より前向きな探求へとシフトし、全社的な導入に向けた強力な牽引力が生まれるのである。

#### 表 2：ケーススタディ：特許先行技術調査における効率化の成果

| 評価指標  | AIZAQ ツール導入前              | AIZAQ ツール導入後                              |
|-------|---------------------------|-------------------------------------------|
| 中核的業務 | 約 600 件の特許の先行技術調査を手動でレビュー | 約 600 件の特許を自動レビュー                         |
| 使用ツール | 手作業（詳細は不明だが、人による目視確認が主体）  | Python、社内 API、Excel を連携させた生成 AI 活用カスタムツール |
| 所要時間  | 1～2 週間                    | 約 1 時間                                    |
| 人的工数  | 大量の反復的なレビューと分析            | ツール開発、プロンプトエンジニアリング、AI による絞り込み結果の戦略的レビュー  |
| 成果    | プロセスのボトルネック化、高い人件費        | 95%以上のプロセス時間削減、担当者の高付加価値業務へのシフト           |
| 典拠資料  | 1                         | 1                                         |

## 第 4 章 成功のエコシステム：技術、ツール、人材育成

本章では、第 3 章で詳述した具体的な成功を可能にした、不可欠な支援インフラについて分析する。

### 4.1 セキュアな社内ツール：「koto -Buddy」プラットフォーム

オムロンは、単に外部の生成 AI ツールへのアクセスを提供するだけでは不十分かつ危険であると早期に認識していた。AIZAQ の立ち上げと並行して、IT 部門は同社の基幹システムと連携したセキュアな社内 AI ツールの開発に着手した<sup>8</sup>。

その成果の一つが、PDF、Word、Excel といった多様な形式の社内データと対話できるセキュアな生成 AI プラットフォーム「koto-Buddy」である<sup>11</sup>。このプラットフォームは、機密情報の漏洩リスクを低減する安全な環境を提供する。これは、企業が AI 導入をためらう最大の理由の一つに直接対処するものであり、本質的に機密性が高い知的財産業務においては、譲れない必須条件である。

## 4.2 戦略的な人材育成

ツールは、それらを使いこなすスキルを持つ人材がいて初めて価値を持つ。オムロンはこの点を深く理解し、従業員のスキルアップに積極的に投資している。

特許調査のケーススタディは、この点を明確に示している。プログラマーではなかった古賀氏は、AIZAQ プログラムを通じて提供された Python と生成 AI に関する外部研修によって、ツール開発に必要な能力を身につけた<sup>1</sup>。研修は、多忙な業務スケジュールの中でも確実に修了できるよう工夫されており、Excel VBA のコード生成など、「AI にどう命令すればよいか」という実践的な内容に焦点が当てられていた<sup>1</sup>。これは、企業内における成人教育への深い洞察に基づいたアプローチである。

## 4.3 AI 研究開発の深い基盤

オムロンの成功は偶然の産物ではなく、AI、ロボティクス、オートメーション分野における長年の研究開発の歴史の上に成り立っている。2019 年に特許出願された非集中学習技術「Decentralized X」の開発や<sup>12</sup>、ロボティクス分野のトップレベルの国際会議での継続的な研究成果発表は、同社が持つ技術的蓄積の深さを示している<sup>13</sup>。

これらの先進的な取り組みを主導しているのが「技術・知財本部」であり、先端技術開発と知財戦略を不可分なものとして推進している<sup>5</sup>。

オムロンの成功は、これら 3 つの要素、すなわち「セキュアなツール」「的を絞った研修」「実験を奨励する文化」が三位一体となって機能した結果である。セキュアなツール（koto-

Buddy) がセキュリティの課題を解決し、実践的な研修がスキルギャップを埋め、安全な実験の場 (AIZAQ) がモチベーションと導入の課題を克服する。これら 3 つの柱は相互に補強しており、どれか一つが欠けても同様の成果は得られなかったであろう。

## 第 5 章 競合環境と業界ベンチマーキング

本章では、オムロンの戦略を、日本の主要なテクノロジー企業が AI と IP の交差点でどのようなアプローチを取っているかという、より広い文脈の中に位置づける。

### 5.1 パナソニック：製品中心のアプローチ

パナソニックは、特許調査支援サービス「PatentSQUARE」を商用展開している。このサービスは、自然言語で検索できる「AI 検索」や、特許を自動で分類する「AI 自動分類」といった AI 機能を搭載している<sup>17</sup>。導入事例として、株式会社カネカが「AI 自動分類」機能を用いて特許調査工数を年間 1,800 時間削減したことが報告されている<sup>20</sup>。

社内では、パナソニック IP マネジメント株式会社が、より専門的な IP 管理業務のために高度な AI モデルを開発している。具体的には、「権利維持放棄判断モデル」「中間処理費用予測モデル」「活用候補抽出モデル」などである<sup>21</sup>。

**比較分析:** パナソニックのアプローチは二つの側面を持つ。一つは外部向けの商用製品 (PatentSQUARE) の開発、もう一つは IP 管理の財務・戦略に関わる高度に専門化された内部モデルの構築である。これは、プロセスイノベーションを目的とした広範な社内プラットフォームに注力するオムロンのアプローチとは対照的である。

### 5.2 日立製作所：エンタープライズ規模のサービス指向アプローチ

日立製作所は、社内外での AI 活用を推進するため、専門組織「Generative AI センター」を設立した<sup>22</sup>。同社の戦略は、Google (Gemini) や Salesforce (Einstein) といったプラットフォームとの連携を活かし、エンタープライズ向けのソリューションやコンサルティングサービスの構築に重点を置いている<sup>22</sup>。

IP・R&D 領域では、設計書からシステムモデルを自動生成（作成時間を 1/10 以下に短縮）したり、FMEA（故障モード影響解析）のための知識ベースを自動構築したりするなど、特定の産業用途向けの高度な AI 技術開発を進めており、これらの技術については特許も出願中である<sup>24</sup>。

**比較分析:** 日立の戦略はより大規模であり、市場性のある大規模 AI ソリューションとサービスの創出に焦点を当てている。IP 関連の AI 活用は、オムロンの AIZAQ プロジェクトが初期にターゲットとした管理・調査業務よりも、より深い研究開発やエンジニアリングプロセスに重点が置かれているように見受けられる。

### 5.3 富士通：DX 変革のナラティブ

富士通は、AI への取り組みを、IT 企業から「DX（デジタルトランスフォーメーション）企業」へと変革する、より大きな物語の一部として位置づけている<sup>25</sup>。その戦略は、AI、IoT、5G といった技術を活用して社会課題を解決することにより、法務・知財・内部統制部門もこのビジョンに統合されている<sup>27</sup>。公開されている情報は、金融や製造業など様々なセクターで AI を主要な実現技術とする、高レベルな戦略的焦点を示している<sup>28</sup>。

**比較分析:** オムロンが具体的な IP 業務のユースケースを文書化しているのに対し、富士通から得られる情報はより戦略的かつ高レベルなものが多い。DX に対する明確なビジョンは存在するものの、生成 AI が社内の知財部門の日々の業務をどのように変革しているかについての具体的な公開事例は、本調査の範囲では限定的であった。

表 3：AI・知財戦略の比較分析：オムロン vs. 競合他社

| 比較軸  | オムロン                       | パナソニック                                          | 日立製作所                                 |
|------|----------------------------|-------------------------------------------------|---------------------------------------|
| 主要戦略 | 全社的プロジェクトを通じた、従業員主導のプロセス変革 | 商用 AI-IP 製品（PatentSQUARE）と専門的な社内管理モデルのデュアルアプローチ | エンタープライズ規模のソリューションとコンサルティングサービス。R&D プ |

|                 |                                              |                                        |                                                      |
|-----------------|----------------------------------------------|----------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                 |                                              | アプローチ                                  | プロセスへの深い AI 統合                                       |
| 実行主体            | 「AIZAQ」プロジェクト（トップダウンの枠組み内でのボトムアップ・イノベーション）   | PatentSQUARE（製品）、社内 AI モデル開発チーム        | 「Generative AI センター」（専門知識とサービス提供の集約拠点）               |
| 主要な公開 IP ユースケース | 特許先行技術調査の劇的な効率化（1 週間 → 1 時間）                 | SDI 調査のための特許自動分類（カネカ事例）、権利維持・放棄判断モデリング | 設計書からのシステムモデル自動生成、FMEA 知識ベース構築                       |
| ガバナンスアプローチ      | 明確な「AI 方針」と専門の「AI ガバナンス委員会」による、安全な実験環境の先行的構築 | （明示されていないが、製品開発や内部モデリングを通じて暗示される）      | Generative AI センターによる中央集権的なガバナンス。セキュリティ、プライバシー、倫理を重視 |
| 典拠資料            | 1                                            | 17                                     | 22                                                   |

## 第 6 章 統合的考察と戦略的展望

本章では、本レポートの分析結果を統合し、オムロンのアプローチに関する高次の戦略的評価と、その将来的な意味合いについて考察する。

### 6.1 重要な成功要因の統合

オムロンの成功は、以下の 4 つの要因が複合的に作用した結果である。

- **文化との整合性:** この取り組みは、外部から持ち込まれた異質なコンセプトではなく、オムロンが従来から持つイノベーション文化、IP 中心主義、そして創業者の哲学を延長線上にあるものだったため、組織にスムーズに受け入れられた。
- **バランスの取れた実行モデル:** AIZAQ プロジェクトのハイブリッドなトップダウン／ボトムアップモデルは、企業の持つリソースと従業員の創意工夫を効果的に結びつけ、成功の礎となった。
- **具体的な成功体験への集中:** 特許調査という、明確で、負荷が高く、かつ改善効果の大きい課題から着手したことで、プロジェクトは強力かつ定量化可能な成果を生み出し、懐疑的な見方を払拭して推進力を得ることができた。
- **統合された支援エコシステム:** セキュアなツール、的を絞った研修、そして明確なガバナンス体制を同時に整備したことが、成功に不可欠な環境を創り出した。

## 6.2 潜在的な課題と将来の軌道

オムロンの今後の道のりには、いくつかの挑戦が予想される。

- **スケーリングと標準化:** 古賀氏のような個人が開発したカスタムソリューションを、AIZAQ モデルの機敏性を損なうことなく、全社標準のツールへとスケールアップさせるにはどうすればよいか。
- **業務支援から発明創出へ:** 現在の焦点は、既存のワークフロー（調査、要約）の支援である。次のフロンティアは、生成 AI を発明創出そのものに活用することである。これには、AI の発明者性、学習データのバイアス、真の新規性の確保といった、より複雑な課題が伴う<sup>29</sup>。
- **「Human-in-the-Loop」の管理:** AI が業務に深く統合されるにつれて、品質を確保し、不完全な AI の出力への過度な依存を防ぐために、人間による監督の最適なレベルを定義することが重要になる。
- **将来の進化:** オムロンの知財部門は、従来の支援・防御的な役割から、AI を駆使して高度な IP ランドスケープ分析を行い<sup>2</sup>、技術トレンドを予測し、研究開発のためのホワイトスペースを特定することで、企業の成長戦略に直接貢献する、より能動的な「IP インテリジェンス・ハブ」へと進化していく可能性が高い<sup>2</sup>。

## 6.3 総括：AI 駆動型 IP 変革の青写真

オムロンの歩みは、単なる一企業の成功物語ではなく、他の組織も模倣可能な青写真として捉

えることができる。本レポートの結論として、AI による IP 変革を目指す組織に対し、以下の 5 つの戦略的提言を行う。

1. **ガバナンスから始める:** まず明確な利用ルールを確立し、組織的な信頼を構築する。
2. **チャンピオンを見つけ、支援する:** 情熱的な従業員を発掘し、経営層のスポンサーと結びつける。
3. **現実的で切実な課題を解決する:** 具体的な業務上のボトルネックをターゲットとし、象徴的な成功事例を創出する。
4. **包括的に投資する:** セキュアなツールと実践的な研修からなるエコシステムを提供する。
5. **成果を測定し、社内に発信する:** インパクトを定量化し、成功事例を積極的に社内広報することで、導入を促進する。

最終的に、オムロンにとって生成 AI の導入は最終目標ではない。それは、同社の未来を定義する創造的かつ戦略的な仕事に従業員が集中できるように力を与えるという、より深遠な変革を達成するための手段である。これは、同社が長年掲げてきた企業価値観の真の反映に他ならない<sup>1</sup>。

## 引用文献

1. オムロンの生成 AI 活用の推進担当者に聞く、生成 AI 活用の ...- スパルタ, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.sparta-co.jp/blog/omron-aizaq-50339>
2. オムロンの成長戦略における知的財産部門の貢献実績はじめに 1 ..., 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://yorozuipsc.com/uploads/1/3/2/5/132566344/c9ab56ea18080d02eb81.pdf>
3. 第 13 回日本知財学会「産業功労賞」を受賞 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/news/2016/07/c0704.html>
4. 技術・知財本部 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/ar23j/OMRON Integrated Report 2023\\_jp\\_18.pdf?231004](https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/ar23j/OMRON Integrated Report 2023_jp_18.pdf?231004)
5. 技術・知財本部 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/ar24j/OMRON Integrated Report 2024\\_jp\\_24.pdf](https://www.omron.com/jp/ja/ir/irlib/pdfs/ar24j/OMRON Integrated Report 2024_jp_24.pdf)
6. 日本知財学会産業功労賞, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.ipaj.org/aboutus/hyosyo.html>
7. 「オムロン AI 方針」を策定 | オムロン株式会社のプレスリリース, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000084.000120244.html>
8. オムロンの生成 AI 活用推進プロジェクト「AIZAQ」ースマートな働き方と楽しく創造的な社会の実現を目指してー | We are Shaping the Future! 私たちが手繰り寄せる未来ストーリー - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/edge-link/news/717.html>
9. 「ありがたい姿への危機意識」が進めた生成 AI 活用 オムロンの業務改革 ..., 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://toyokeizai.net/articles/-/851148>

10. オムロンが挑戦した新しい生成 AI 導入アプローチ ～経営と現場が ..., 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://wisdom.nec.com/ja/feature/ai/2025021301/index.html>
11. 生成 AI「koto-Buddy」で業務効率化 | オムロン デジタル - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://www.omron.com/digital/service/s\\_ai.html](https://www.omron.com/digital/service/s_ai.html)
12. データを集約することなく AI の性能を高める 非集中学習技術「Decentralized X」を開発 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/news/2019/11/c1113-2.html>
13. オムロン、ラボオートメーション技術 7 件を日本ロボット学会で発表 | ニュースルーム - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/news/2025/08/c0827.html>
14. オムロン 技術・知財本部の研究開発員が「2023 年度 精密工学会高城賞」を受賞 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://www.omron.com/jp/ja/news/2024/03/c0325\\_2.html](https://www.omron.com/jp/ja/news/2024/03/c0325_2.html)
15. オムロン 技術・知財本部とオムロンサイニックス、ロボティクス分野のトップカンファレンス「IROS 2024」で最新の研究成果を発表 - PR TIMES, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000096.000120244.html>
16. オムロンのデジタルデザイン・DX 技術にせまる 後編～高度なシミュレーション技術で未来社会を創る - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/technology/activities/17/>
17. 特許調査支援サービス「PatentSQUARE」 - Panasonic, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.panasonic.com/jp/business/its/patentsquare.html>
18. 検, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://japio.or.jp/00yearbook/files/2025introduction/00\\_37.pdf](https://japio.or.jp/00yearbook/files/2025introduction/00_37.pdf)
19. 特許調査支援サービス『PatentSQUARE』の機能紹介 - YouTube, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.youtube.com/watch?v=YmDbRaH8E>
20. 株式会社カネカが技術者の特許調査工数を年 1800 時間削減。パナソニックの PatentSQUARE「AI 自動分類機能」を活用 - PR TIMES, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000005014.000003442.html>
21. パナソニック IP マネジメントが取り組む AI との共創による知財管理 ..., 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://x.inside.ai/topics/interview-panasonic-ip-management/>
22. 生成 AI (Generative AI) コンサルティングサービス : 株式会社 日立コンサルティング, 10 月 11, 2025 にアクセス、[https://www.hitachiconsulting.co.jp/solution/ai\\_robot/generative\\_ai/index.html](https://www.hitachiconsulting.co.jp/solution/ai_robot/generative_ai/index.html)
23. 生成 AI (Generative AI) とは? 生成 AI サービスをビジネスで活用する導入支援 | 日立ソリューションズ, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.hitachi-solutions.co.jp/products/pickup/generative-ai/>
24. 生成 AI を支える技術 : 研究開発 : 日立評論 - Hitachihyoron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.hitachihyoron.com/jp/archive/2020s/2025/01/15/index.html>
25. 富士通の Digital Co-creation を推進する知財戦略, 10 月 11, 2025 にアクセス、

<https://yorozuipsc.com/blog/digital-co-creation>

26. INPIT ビジネス×知財フォーラム - 産業構造が大きく変わる時代の 知的財産戦略, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.inpit.go.jp/content/100868665.pdf>
27. 法務 DX で複雑さを増す ビジネス環境を「成長の機会」にする - Fujitsu Uvance, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://activate.fujitsu-/media/Project/Fujitsu/Fujitsu-Activate/insight/tl-mizuguchi-gc-20241125/Fujitsu-insight-marketing-General-Counsel-2024.pdf?rev=fcc208df519e4389bcfaf9841c388f42&hash=1D3D8D97AF739CAB9F88D08B4D563DC8>
28. 知見 (Activate Insight) - Fujitsu, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://global.fujitsu/ja-jp/insight>
29. 生成 AI を活用した特許取得術: 新しいアイデアの具現化とそのプロセス | AIdeasHD - note, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://note.com/aideashd/n/nde7ada4c8def>
30. 【特許 AI エージェント最新事例】「MyTokkyo.Ai」がリサイクル樹脂・バイオプラスチック成形技術の発明抽出を支援 ～環境対応素材開発における知財戦略を効率化～ | リーガルテック株式会社のプレスリリース - PR TIMES, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000334.000042056.html>
31. 生成 AI を用いた AI 支援発明に対する 実務上の注意点, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://jpaa-patent.info/patent/viewPdf/4479>
32. 生成 AI 活用で挑戦する オムロンの関税業務効率化 - Omron, 10 月 11, 2025 にアクセス、<https://www.omron.com/jp/ja/edge-link/news/729.html>