

企業知財の進化論

MIXIはいかにしてAIエージェントと
共創する組織を構築したか

労働人口減少社会における次世代型「Model C」組織の青写真



「コーディングという課題はほぼ解決した。
11月以降、自らコードを一行も手書きしていない」

— Boris Cherny氏 (Anthropic社 Claude Code 開発責任者)

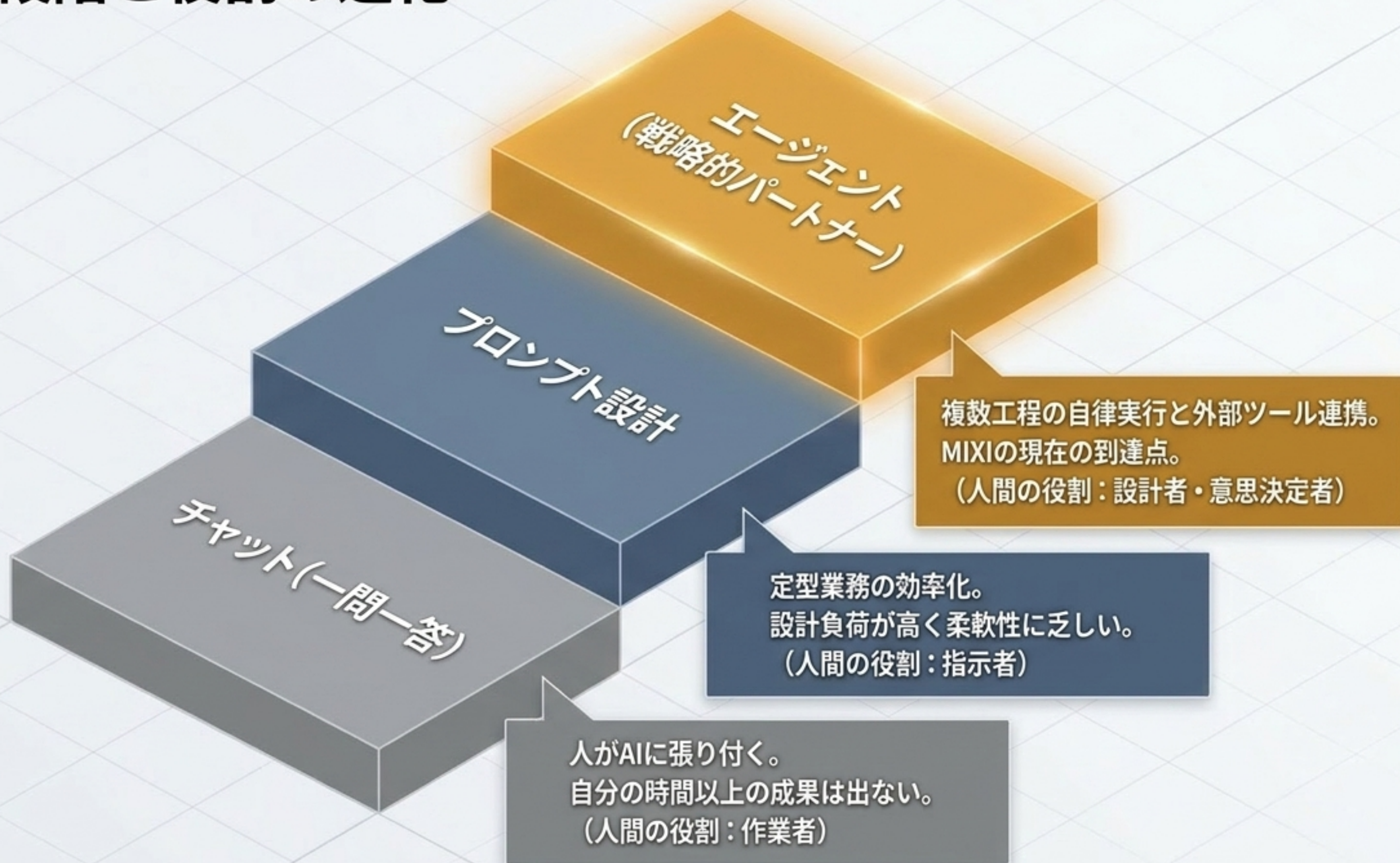
時間差を伴う波及効果

Software
Engineering

Knowledge Work / IP

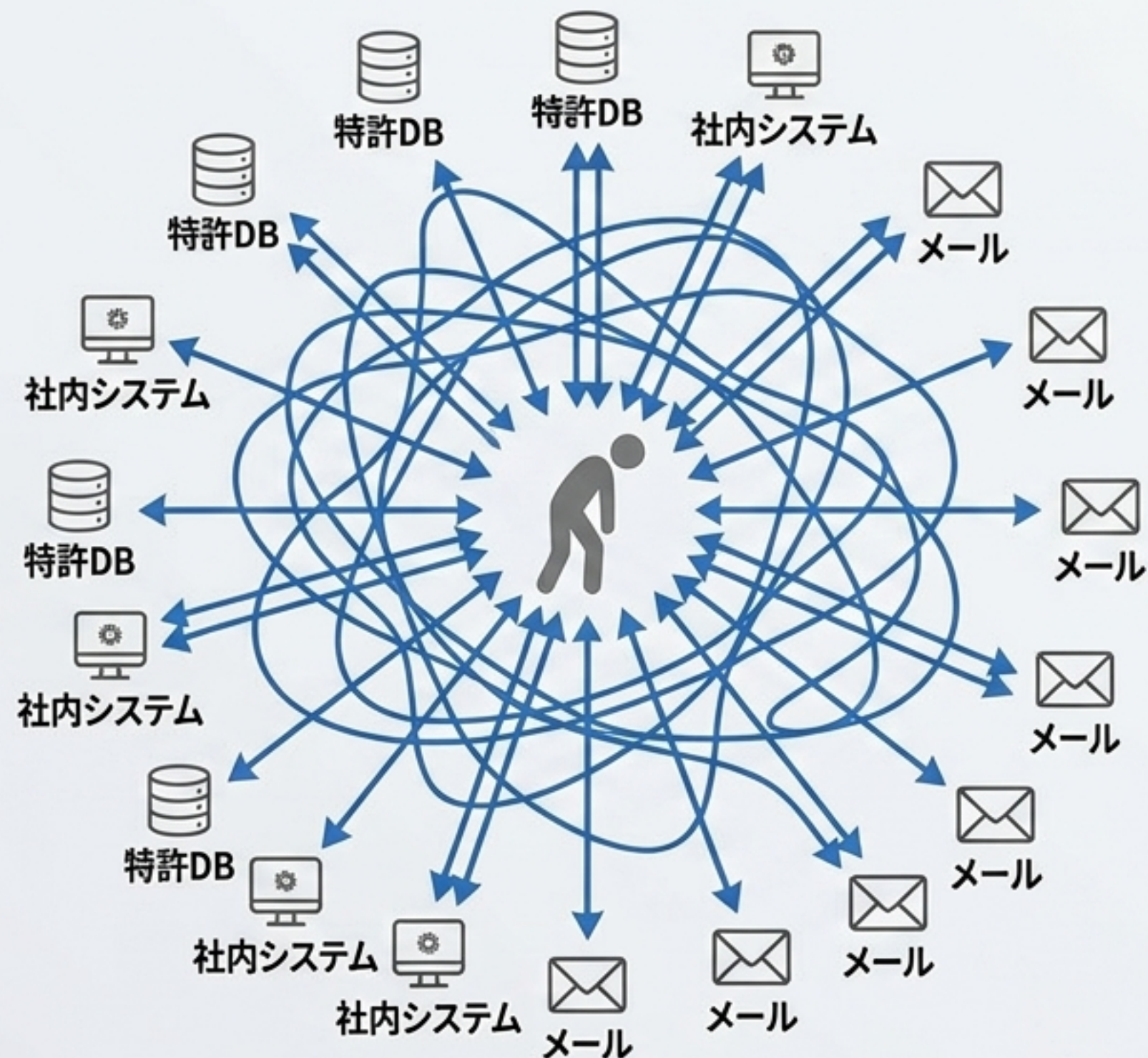
エンジニアの世界で起きている「AIへの処理の委譲」は、やがてすべての知識労働に到達する。
MIXI知財室はこれを前提とし、エンジニアと同じ道具 (Claude Code、GitHub) を導入するという戦略的判断を下した。

AI利用の3段階と役割の進化

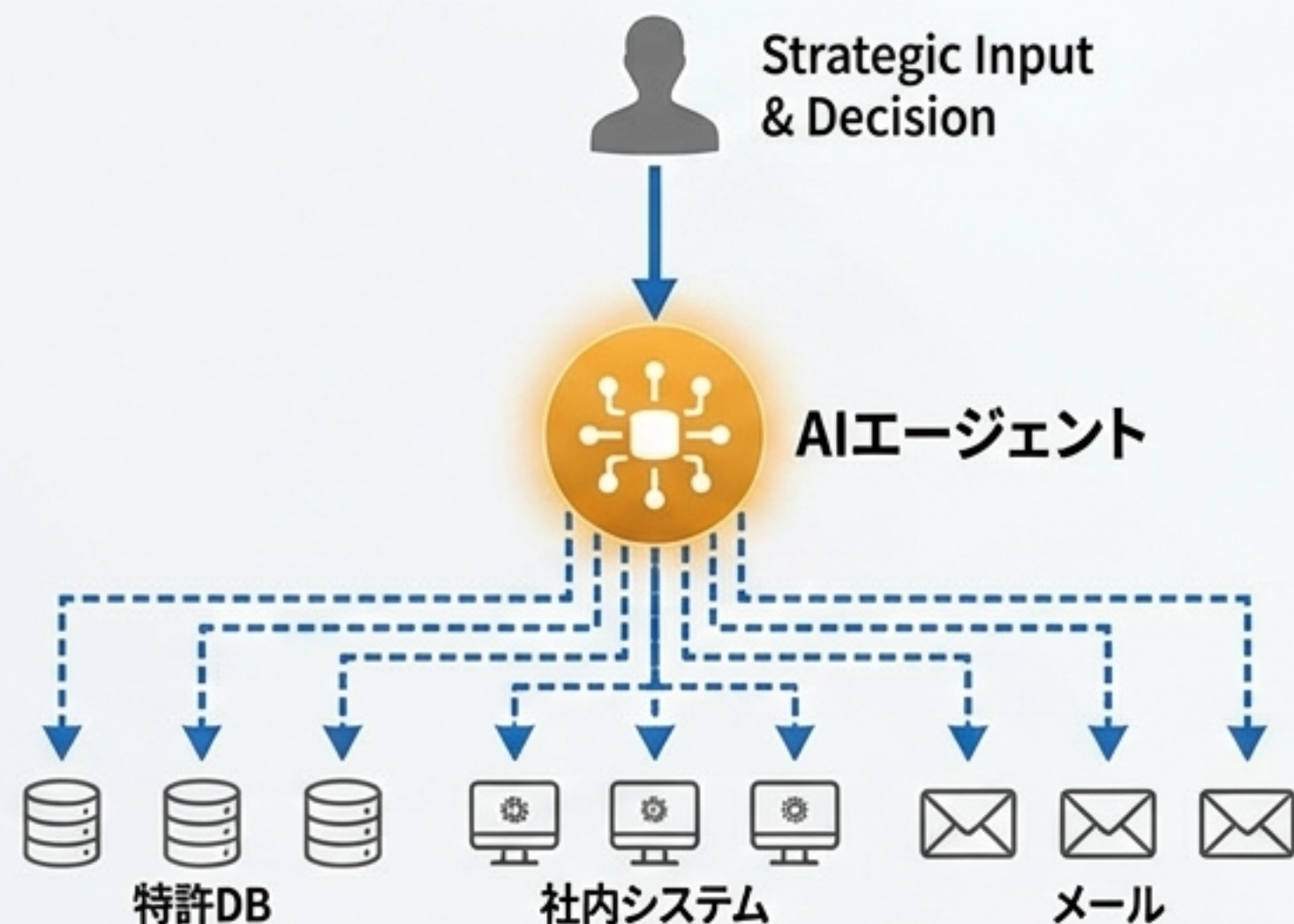


構造転換：人間ハブからAIエージェントハブへ

従来: 人間ハブ



現在: AIエージェントハブ



実装例



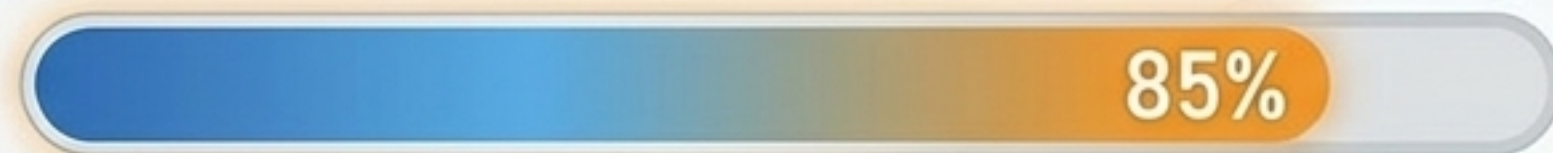
約1時間で一括処理

圧倒的な定量的成果



特許出願リードタイム

最大90%短縮 (1~2ヶ月 → 1週間以内。外部外注から内製ドラフト化へ)



中間処理・拒絶理由対応

最大85%短縮 (半日~1日 → 1時間以内)



FTO (侵害予防) 調査期間

60~70%削減 (数百件の全件目視からAIスクリーニングへ)

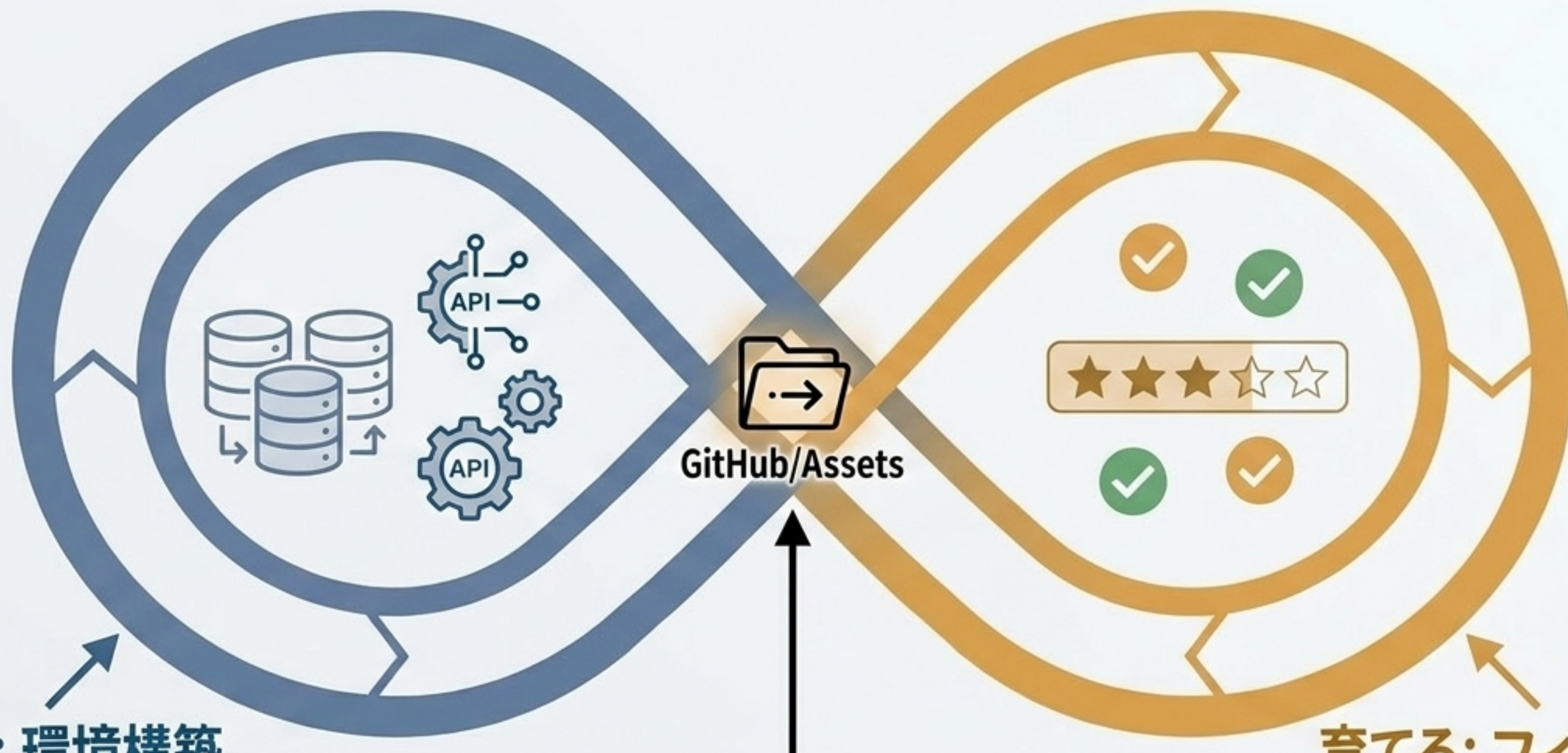
1,000

外部掲出物チェック稼働

月間約1,000分削減 (3部門リレー確認からAIへ移行)

知財室の当年度目標: 「5人で30人分のアウトプット」という仮想的な大規模組織の遂行能力を実現。

変革を実現するエンジン：双発のフライホイール



つなげる：環境構築

特許庁API、特許管理システム等への接続。
人間の役割は「可動域の拡大」と
「セキュリティ許容範囲の設計」。

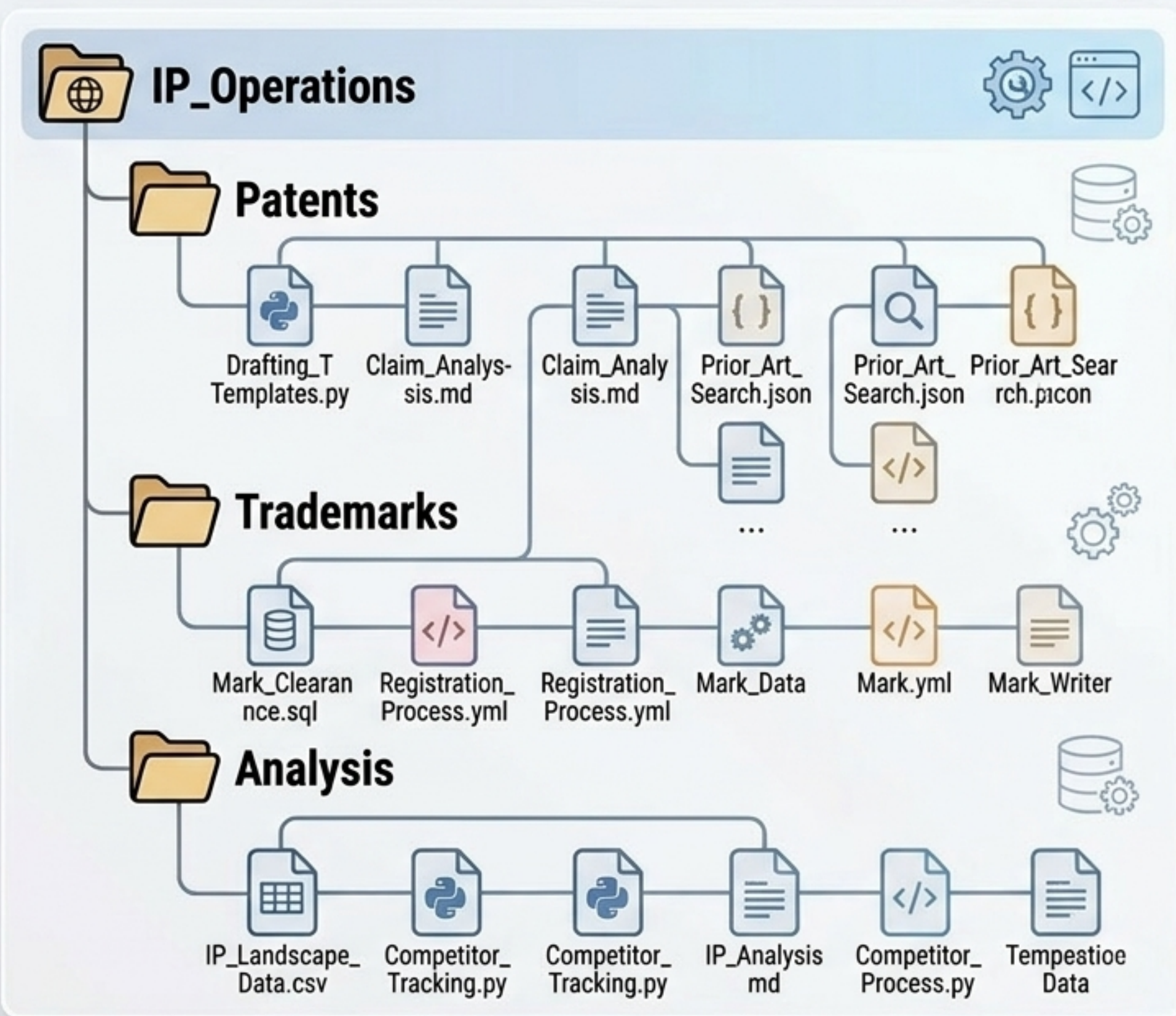
プロンプト資産 (GitHub)：

使えば使うほど中心の資産が
蓄積していく力学。

育てる：フィードバック

基準の言語化、出力の評価、修正ループ。
人間の役割は「人しか
与えられない評価情報」の投入。

ソフトウェアエンジニアリング的アプローチ:資産化

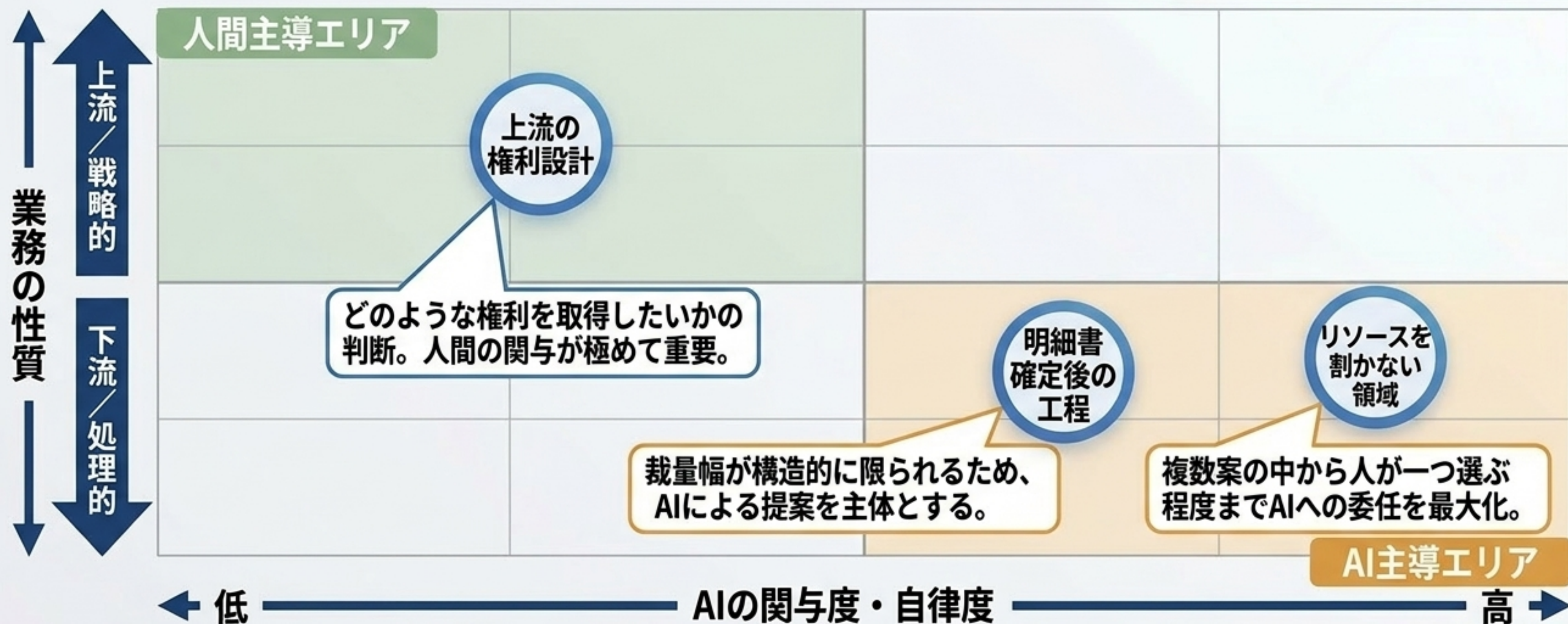


18,000

蓄積されたプロンプトコード:出願関連だけで約1万8,000行(分析・IPランドスケープ系を含めると数万行規模)。

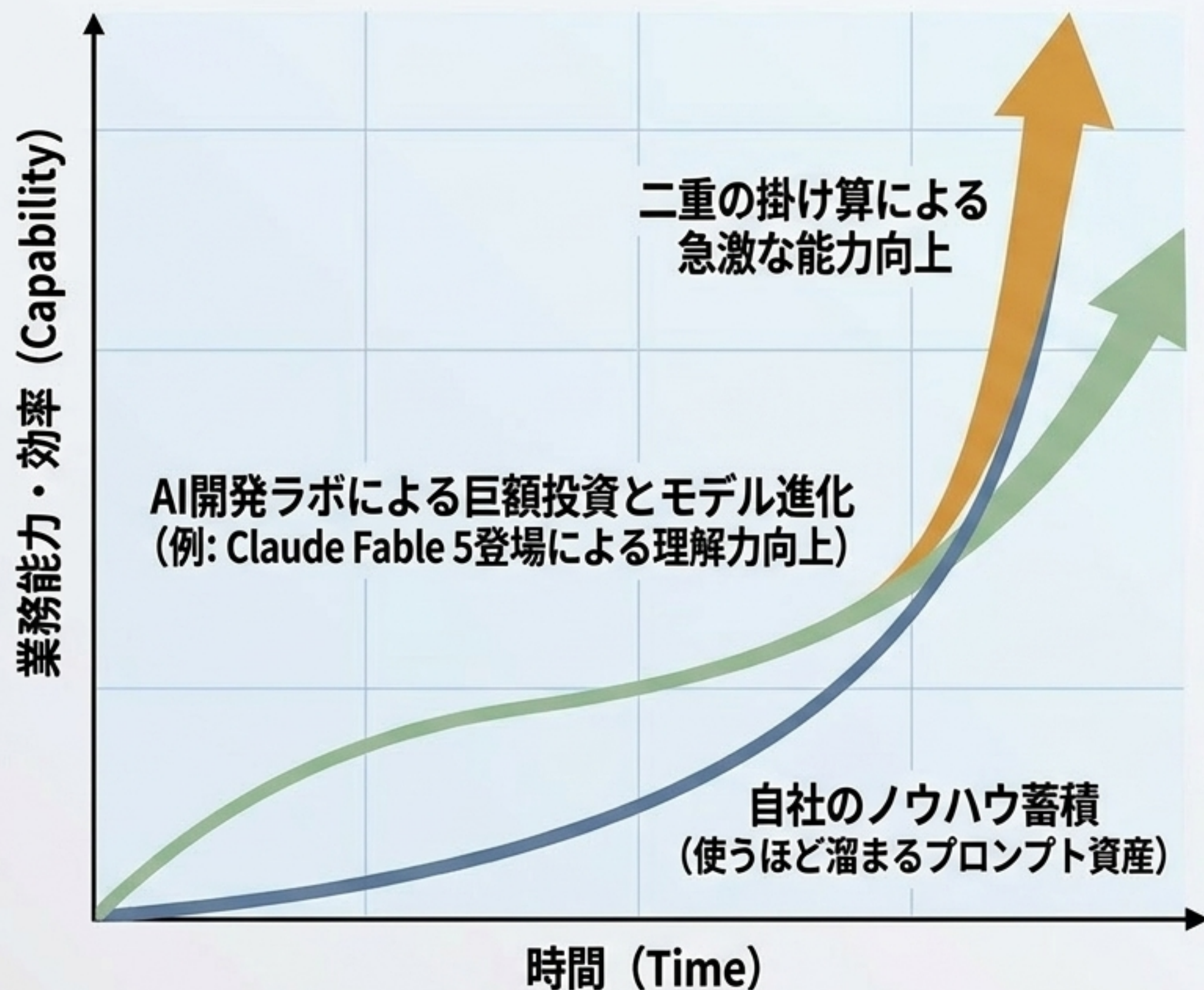
プロンプトや手順を属人的な暗黙知に留めず、明確な「システム資産」へと変換。AIが自力で獲得できる情報はAI自身に修正させ、人は「方針の言語化」に集中する。

任せ方の切り分け：戦略的マトリクス



許容ラインの設計：逐一ダブルチェックする運用では結局楽にならない。
ある程度の出力を信頼する「許容ライン」の設計こそが人間の仕事。

二重の掛け算 (Double Exponential Growth)



自動的に手に入るものではない。

人が知恵を絞り、「AIの進化の恩恵を自然に受けられる業務設計」を構築することで、初めてこの二重の掛け算が成立する。

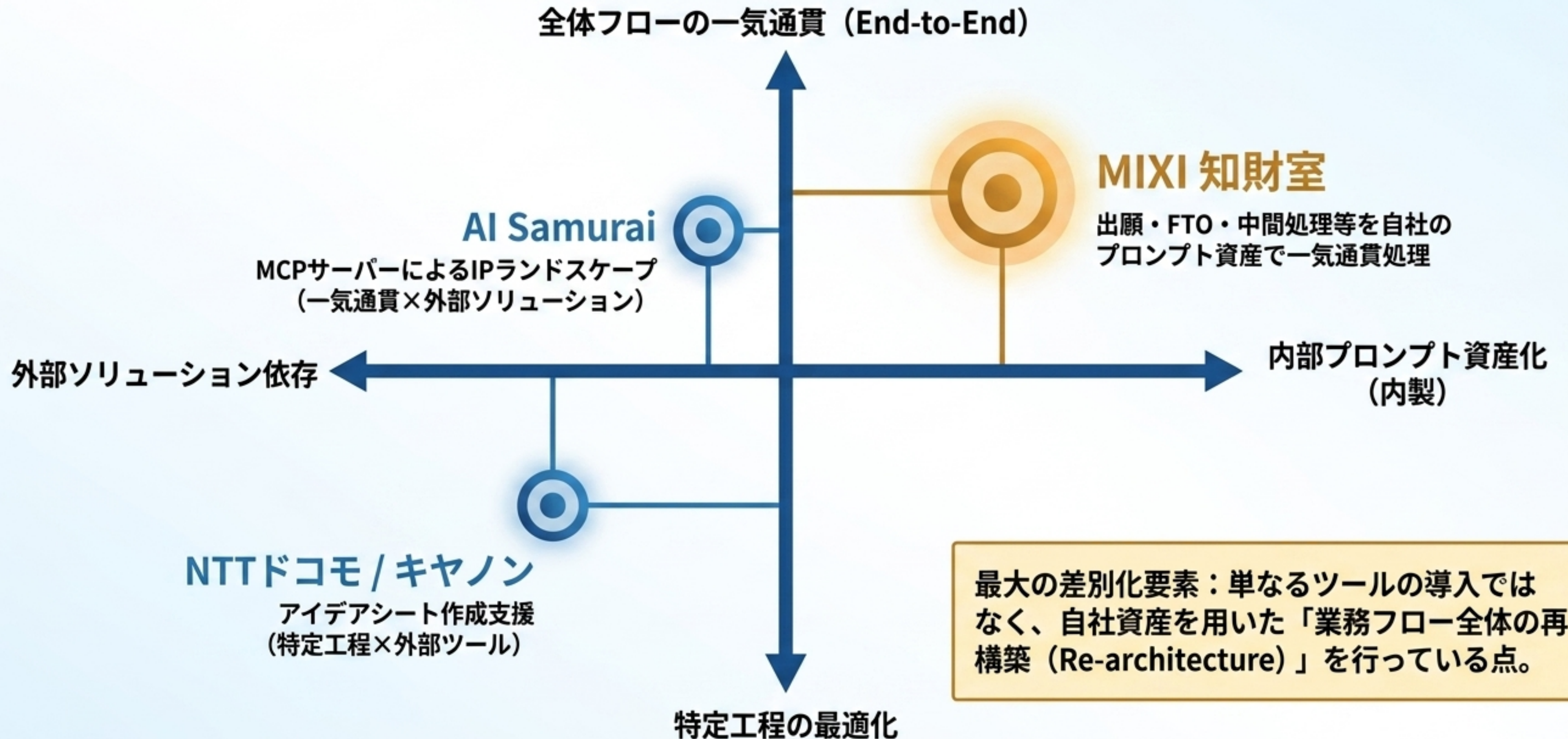
今後の知財組織のあり方（診断マトリクス）

モデル	アプローチ	評価・位置づけ
Model A：人間中心型	人的リソースの増強で業務増に対応	労働人口減少下では持続困難
Model B：ハイブリッド型	人とAIが同程度の役割を担う	今後の全組織における最低限の生存ライン
Model C：人＋AI型 (MIXIが志向)	人員は増やさずスケールさせるのはAI。採用は戦略人材に寄せる	「5人で30人分」の遂行能力を実現する唯一の解

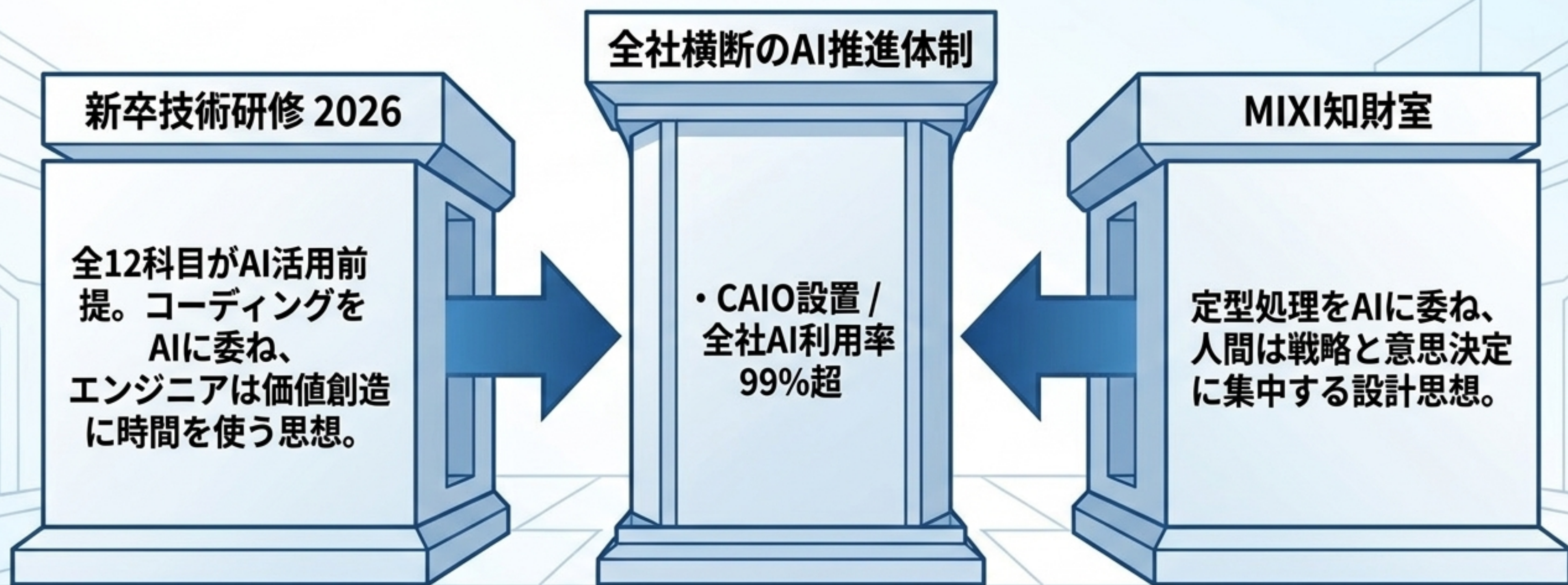
$$\text{組織力} = \text{人的資産} \times \text{AI活用力}$$

AI性能が向上しコストが低下し続ける前提において、
AI活用力に投資することが最も合理的なスケール戦略である。

市場アプローチのポジショニングマップ



シンセシス：全社文化とのフラクタル構造



知財室の成果は突然変異ではない。「AIを前提とした業務設計」という全社的な技術文化と完全に同型（フラクタル）であり、この強固な土壌が変革を可能にしている。

究極の目的：知財業務の重心シフト（Shift of Gravity）



AIは人の仕事を奪うものではない。処理業務の制約から人間を解放し、「処理する組織」から「戦略を語り、企業価値を向上させる組織」へと次元を引き上げるための唯一のエンジンである。