



【提言】

技術者の地位・処遇問題を考える

その 5

—日本の真の技術立国を目指して

永井 将 (1956 年卒、TF & M 研究所)

ma.nagai@nifty.com

8. 地位・処遇向上に向けての課題

07 年 12 月 7 日の日本経済新聞春秋欄の記事は、この問題を端的に述べている。曰く、薬害エイズで起訴されたのは医学部卒の課長一人で、上司の局長や次官は専門的知識や判断能力が無いから責任を問えないとし、その知識や能力の無い者が局長や次官の地位に上りつめ、専門家が貧乏くじを引く。企業でも、巨額の利益をもたらす大発明を、手作りの装置で生み出した研究者に支払われた対価は、世間の常識からすればすずめの涙でしかない。また、米国の研究者は一般事務職に比べて 2.13 倍の報酬を得ているが、日本の研究者は 1.18 倍でしかないという。これでは理科・数学に興味を持ち学力が向上する道理がないし、OECD の学習到達度調査で応用力が続落するのは当然の帰結である。子供の理科離れは大人社会を反映しており、日本の科学知識や関心は先進国中で最下位に近く、資源が無く国際競争力も地球温暖化防止も技術が頼りの国なのに内実はお寒い限り。正に我が国にとって重要な正論であり、技術者にとって有意義な記事であるが、それが社説ではなく紙面の一隅の記者個人の記事でしかないのは残念である。

経営者にしても、技術者に報いなければ将来は危ういということは理解している筈である(そう信じたい)。それは上記のように正論ではあるが、正論は必ずしも通るとは限らない。「日経ものづくり」誌の高野敦氏は、そうなる要因を挙げている。まず、同業他社に対して人材獲得競争に支障が無ければ ①「経営者には従業員の給与を抑えたいという志向」がある。その上、第 4 章でも述べた ②「技術業務の組織化による成果の細分化」と日本的経営の ③「終身雇用からくる雇用流動性の低さ」がある。米国や中国では、技術者の定着率が低く、能力の高い技術者をつなぎとめるため必然的に給与水準が上がるが、定着率が高い日本では、技術者の給

与を引き上げる理由は見当たらず、さらに、④「人材育成を巡る産学のギャップ」や⑤「我が国のものづくり企業の低利益体質」、⑥「環境・エネルギー・資源問題や技術に関わる事故・事件など社会問題の多発」、そして、⑦「地位や処遇を言うのは潔くないとする技術者の意識」などが、経営者を安住させ自発的に改善することは期待し難いようである。以下、これらの課題について考えたい。

8.1 技術の複雑化による個人成果の収束性への対応

上記の高野敦氏は、技術の複雑化が進み、技術等の開発や企業活動が大プロジェクトになって、多くの人から成果を集め、それを組み合わせるという手法に移行するので、個人の成果の収束性によって給与の増加が難しくなると考え、この閉塞状況を打開するためには、自分の専門能力を評価してくれる「別の社会」を見つけるのが有効と考えた。それは、トフラー氏が「第三の波」で表した「プロシューマー」的活動で、例えば、非政府組織による社会保障活動は技術者の知見や科学的思考が役立つと考えられ、報酬という概念を貨幣(給与)以外に拡大し、受身でなく想像力と創造力を働かせ、所属企業以外の第2、第3の「社会」を見つけることにより、多様な報酬が期待でき、真の意味の社会的地位の向上になると言う。

このような活動は一見新しく思えるが、実は、定年後の第2の仕事として、多くの技術者が多様に実施している(筆者自身がその一人)が、我が国では、知識や思考というソフトに対価を支払う気風が少なく、また一般には、これを現役で実施するのは明らかに副業で、高齢になれば可能かもしれないが働き盛りの仕事にはなり難く、これが若者の技術離れを解決できるとは思い難い。また、報酬という概念を貨幣以外に拡大するというのは、「重要なのはお金ではなくやりがい」といった精神論でお茶を濁すことに他ならないのではないだろうか。

技術成果の細分化の問題については、このような姑息な対応でなく、第3章で示したように、人間と地球のために大きく役立つ技術を創造したプロジェクトの実質リーダーを誰もが知っているヒーローとして意識的に擁立し、また第7.3節で述べた発明対価分配の枠組みによる報酬等によって十分報いることは可能である。

8.2 人材育成、特に産学のギャップ解消への対応

科学技術基本法が成立した95年以降、科学技術創造立国の旗印のもとに理工系人材の育成強化を実施した筈であったが、実は、重点は研究であって教育ではなかった感がある。それは、市民フォーラムで経産省の吉澤雅隆大学連携推進課長や大阪大学の豊田政男工学研究科長が述べているように、産学の人材育成のギャップが大きいのが現状で、今こそ産学連携や大学と社会との接点を模索する必要が指摘されていることでも明らかである。

例えば、大学では学生は専門工学の講義と研究に明け暮れることが多いが、グローバルなイノベーション競争の産業界では、企業は即戦力の人材として基礎学力(4力学等)に基づいたエンジニアリング能力(実学例えばエネルギー収支・コスト分析・特許分析等を含むトータルな設計力・研究力)、自主的な課題設定・解決力、コミュニケーション力、更に人間力(哲学・理念・方法論)、技術経営論、経営学、戦略論等をベースにしたリーダーシップ、マネジメント力、起業能力、特に大学院博士課程においては、即戦力となる広い知識ベースをもち、専門工学研究に拘らず上記実学や新分野挑戦への姿勢・意欲の醸成などが求められる。そして、学部・修士・博士の過程で、専門工学の深化だけでなく、それと同等にこれらの育成(企業内研修内容を超えた取り組み)による実務能力・姿勢・意欲を明確にして、夫々の処遇の向上を求めることが重要である。

一方、基礎学力や素質を考えると、1992年から始まった第2次ゆとり教育や飽食気風等による小中高校生の学力低下や理科・技術離れによってもたらされた若い技術者の質の低下を回復することは緊急の課題である。このためにはまず、ゆとり教育の廃止とともに教師の質の向上が欠かせない。そのための効果ある対策はフィンランドで成功しているように教師の報酬の向上であろう。それに加えて、戦中派の筆者や団塊の世代が、技術者が適性であることだけでなく、戦後の産業立国においては就職や報酬の面で有利と判断して工学部を選んだように、若者やその父母に魅力ある技術者像を抱かせるための地位・報酬の向上が必要であろう。この報酬の向上と上記実務能力等の向上は、対応の緊急性から、どちらが先ということではなく車の両輪として早急に実現すべきと考える。

8.3 ものづくり企業の低利益体質への対応

技術者の処遇の向上と言っても、報酬はほとんどの場合企業によって与えられ、企業が稼ぐ利ざやとそのために必要な人員数で決まる。ところが我が国のものづくり企業では利益率が精々5%という低利益体質がある。ものづくりよりも、資金(最近は特に金融技術の高度化によって生まれた余剰資金)を動かす金融業のほうが少人数で利益を稼げ、より高い処遇に従事者に与えることができ、人々の心を「ものづくり」から引き離し、ものづくりは儲からないという感覚を人々の中に広げ若者の技術離れをもたらしめている。こうした状況の中で、若者を次節に述べる国策を担う高度な技術者へ導くためには、余剰資金がものづくり企業に魅力を感じるように、金融業並みかそれ以上の利益を稼ぎだし、かつ技術者の処遇を上げることができるようにならなければならない。そのような魅力あるものづくり企業の創造のためには次の三つの方法がある。

(1) 本社経営の強化 東京大学経済学部の藤本隆宏教授の著書「日本のもの造り哲学」に述べているように、企業の競争力は次の四つの階層で捉える必要があ

るが、我が国では長年にわたる ①「ものづくり組織能力」の構築競争で、②「生産性や製造品質など裏の競争力」すなわち現場の力を世界に類を見ないほど強くしたが、本社が担うべき ③「ブランドなど表の競争力」および ④「収益力」は総じて弱い。そこで、戦略やマーケティングなど本社経営を強くして、信越化学のように工場も本社も強い高収益企業へ改革する。

- (2) アーキテクチャの位置取り戦略 我が国に構築されたものづくりの組織能力は「擦り合せ型アーキテクチャ製品」を得意とするため、自社・顧客とも「擦り合せ型産業」となり、営業と設計の擦り合わせにコストがかかり儲からない。藤本教授は、益率約 50%のキーエンスのように、自社、顧客のどちらかを「組み合わせ型アーキテクチャ製品」とする両型の境界線の位置取りに高収益のチャンスがあると薦めている。
- (3) イノベーション さらに本格的な方法はイノベーションによる魅力づくりである。それは独創的な研究者による発明によってもたらされる。その典型が青色 LED であり、この開発・事業化によって、日亜化学は 10 年で売上高 10 倍、利益率 50%近い高収益企業に転身したのである。ただこれは、先達が長年研究・公表してきた成果を土台に、努力と天才的なひらめきと幸運で、それを凌駕する方法を発見し、それらを統合して僅か 4 年で実用化し、事業化においては、7.3 節で述べたように開発待望製品という恵まれたものであったが、そこで、このような事例が引き続き実現できる環境を整える必要がある。それが 7.3 節にて述べた発明対価分配の枠組みづくりである。この提案は単なる発明対価の算出方法でなく、我が国産業界に通じる枠組みとして提案しているのであり、これによって、一々裁判をしなくても対価が得られ（ただし、貢献度の算式の具体的数値で合意できなければ裁判になるが大筋では不要）、また、かつての日亜化学のように社内規定の無い企業に対してもカバーできる。

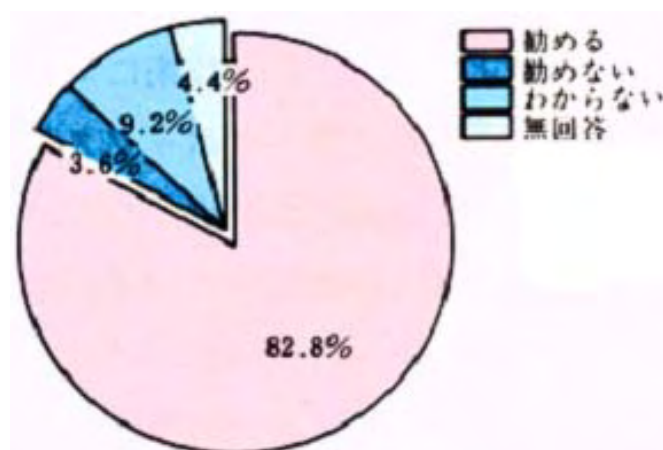
ここで、本論文の中での本節の位置づけについて確認しておきたい。

- i) この問題は、後掲の図 20 「研究者に対する処遇への満足度」調査において、不満と感じている者の割合は、「給与」の 36%を押さえ、「成果に対する特別の報酬」が 60%で断トツ一位であって本問題が処遇の中で最も重要な問題であり、また、本章冒頭に挙げた日経新聞春秋欄の記事でも、薬害エイズ起訴問題に次いで、一般事務職と研究職の日米平均賃金差の比較の前に、青色 LED と思われる発明対価問題を取り上げており、世間の常識からもこの問題を避けて通れない。
- ii) 中でも、中村修二氏の青色 LED の発明対価については、その地裁判決・高裁和解の対価の 2 桁の差は大きな社会問題になったもので、技術者の処遇を論じる本論文として、この問題に意見を明確に出さなければ処遇の向上策を論じたことにはならないし、この問題を避けると重要な問題を避けたと非難を受ける

恐れがある。なお、この問題に躊躇する者の中には、中村修二氏の激しい自己主張に嫌気を感じるかもしれないが、氏の激しい自己主張の性格が、先達が20年かかっても成しえなかった実用化を短期間に成し遂げたとも言え、業績評価は人間性ではなく、あくまで業績を評価すべきと考える。

- iii) 7.2 節の初任給等給与ベースアップ、資格に対する報酬アップでは、具体的な数値を挙げているのに、発明対価で数値を示さなければ一番重要な問題の具体策を放棄することになる。ただしこれらの具体策は、こうでなければならないというものではなく、議論のたたき台として挙げた(一次案)である。
- iv) 発明対価や業績報奨金については、中堅企業以上であれば概ね社内規定を定めており、筆者の案が必ずしも主張するほどの高額でないかもしれない。因みに、江崎玲於奈氏の言(日経新聞 04-1-31)によれば、「エサキダイオード」の特許に対する対価は、当時の米国の常識に基づき、特許で企業が得る利益の5～10% (青色LEDの発明対価案は5%) という計算で出したとのことである。

適性のある若者から科学者・技術者になることを相談されたら



(2) 科学者・技術者になることを勧める理由



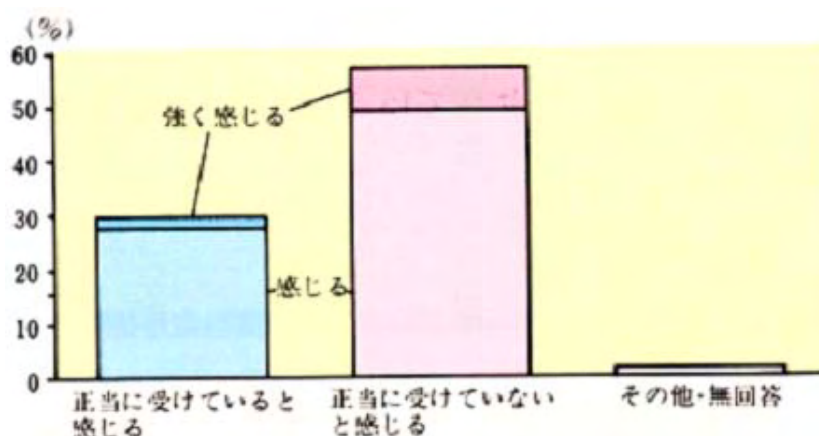
図 19-1 科学者・技術者の意識[平成5年版科学技術白書]

したがって、一次案成案後、できれば本案をベースに各社の数値を比較検討して最善の算出基準に纏めることを提案する。

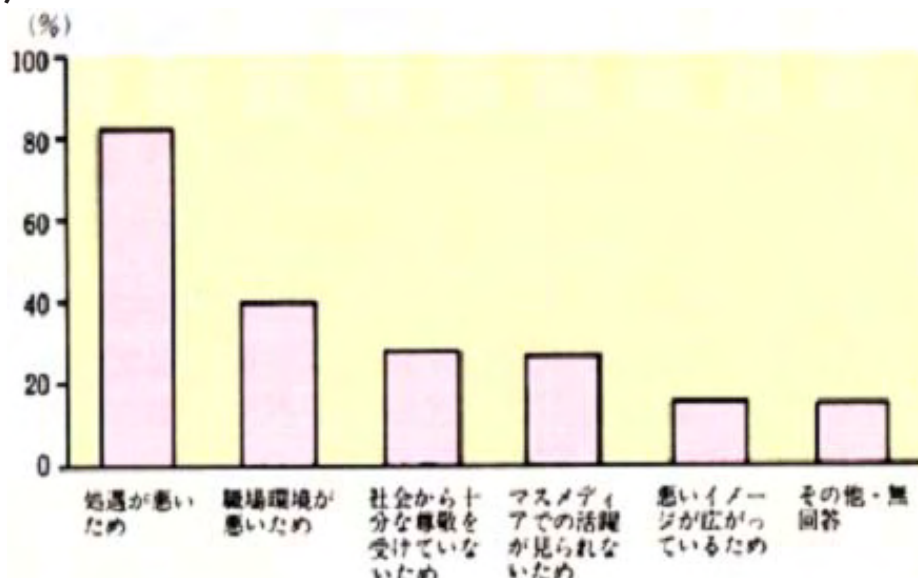
8.4 技術課題山積への対応

現在、地球環境と資源・エネルギーの持続性が人類存亡の問題となっているが、これは300年前の産業革命以降の豊かな機械文明の負の遺産であり、現在人類文明の転換期を迎えている。これを解決するのは、やはり科学(文系を含めた)・技術に負うしかないのであり、資源の無い小国の日本が世界(人類)に対して唯一可能な貢献である。一方、我が国経済の今後の展望としては、他国が真似のできないイノベーションを基盤にして、高度なものづくりで世界の中に地位を築かなければならない。そのためには高い能力を持つ技術者が必要である。なおかつ、近年の技術に関わる事故・事件の多発への対応には、社会との契約に基づく有資格技術者の創設が望まれ、こうした課題山積の中、工学系学生の減少や団塊世代の退職が重

(3) 科学者や技術者の仕事の社会的評価



(4) 科学者や技術者が正当な評価を受けていないと感じる理由



資料：科学技術庁「先端科学技術研究者に対する調査」(1993年度)

図 19-2 科学者・技術者の意識 [平成5年版科学技術白書]

なって技術者不足が深刻化しており（日本経済新聞 08-5-27 夕）、技術者の質・量の確保が緊急の課題である。

8.5 技術者の意識

若干古いデータであるが、平成5年版科学技術白書の先端科学技術研究者に対する調査（図19）によると（処遇等が改善されてないので現在も通用すると思われる）、科学者や技術者は、96%の者が自分の仕事に誇りを持ち、83%が身近な若者に勧めるが、57%の者が社会からは正当な評価を受けていないと感じ、その理由として、82%の者が処遇の悪さを挙げている。

次に、平成14年版科学技術白書は、研究活動の実態調査（図20）によって、「給与」は大きい不満ではないものの、「成果に対する特別な報酬」や「研究費」に対する不満が多い。研究者の創造性を損なわないため研究成果を適切に評価し、それに見合った処遇をすべきとしている。ここで、「給与」については、41%が満足としていても36%は不満としており、問題とすべきであるが、上記平成5年版との違いは、5年版が一般的な科学者・技術者に対する設問であるのに対し、14年版は自分の満足度の設問であるためプライドが働いたものと思われる。

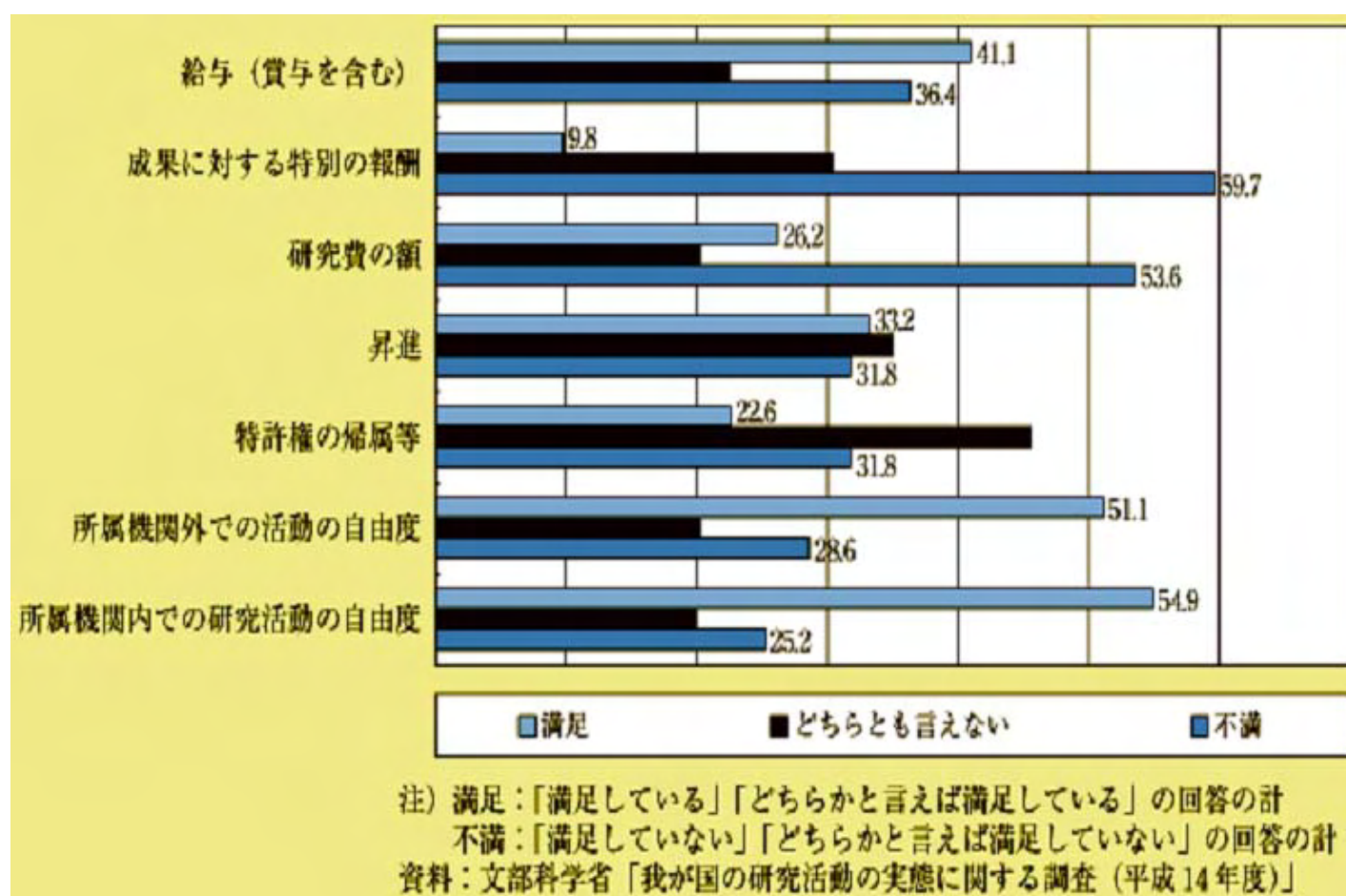


図20 研究者に対する処遇への満足度
[平成14年版科学技術白書—科学技術の振興に関する年次報告]

また、かなり古い調査であるが、設計技術者が自己の業務を通じて実現したいと考えている願望調査（日刊工業新聞社「設計部門活性化」アンケート調査、78年8月）によると(数値はアンケート指数で年齢によって変動)、

- ①自己の設計目的の達成によって満足を得たい： 140～220
- ②他社との競争に打ち勝ちたい： 85～125
- ③自分の専門分野の進歩発展に貢献したい： 95～115
- ④社会へ貢献したい： 45～85
- ⑤設計の成果によって報酬・収入を増やしたい： 30～60
- ⑥設計の成果によって自己の地位を高めたい： 25～40

であり、自己の地位・処遇より満足感を求めており、上記研究者とはかなり違うが、優秀な技術者が政治的でプライドが高いという特性によるものと思われる。

これは良く言えば「技術者魂いまだ衰えず」であり、筆者など戦中派から団塊の世代までの者は、飽食気風の現代若者に対してこのような精神教育を大いに切望するが、一方、「プライドが高く、やせ我慢」であることも否めない。我が国には、「武士は食わねど高楊枝」という武士道精神なるものがあるが、これは封建時代の「士農工商」制度に基づく「経済蔑視の武士道を品格なり」とする思想に影響されたものと思われる。本章冒頭の春秋記事にあるように、率直に考えてこの呪縛から自らを解放し、後輩技術者のためにも、まず、願望(志)を持たねば、地位・処遇の向上も得られないし、日本の技術立国も危ういのではなからうか。

8.6 地位・処遇の向上に向けて

下記5要素の相乗効果による企業のイノベーション競争力の強化と技術者の地位・処遇の向上のスパイラルアップを実現したい。

- 1)個人（自助努力）； 有資格プロへの挑戦、人間力・経営力・戦略論の習得によるマネジメント力の向上（リーダー志望者）、エンプロイヤビリティ・EQの向上、若者への理科の啓蒙など。
- 2)大学（教育改革） カリキュラムの質と量の改善、MOT・MBA・思考法等の教育、特に、8.2節で述べた産学連携をベースに企業ニーズを取り込んだ教育改革。その上で修士・博士の専門技術の深化とこれら実務能力・姿勢・意欲の向上に対する正当な処遇のアピールなど。
- 3)学会(研究・教育・人材・知財市場支援) 工学系学協会連合の結成による会員(技術者)の処遇改善の推進、有資格プロへの能力開発支援システムの構築、研究と教育成果・人材のポスト情報交流、技術者の社会的使命の討論など。
- 4)企業（技術風土改革） 知財三位一体経営、分り易い能力・成果主義、イノベーション重視、専門技術者(プロフェッショナル)に対する適正な処遇、技術者のロールモデル醸成、大学の人材育成支援(講師派遣、インターシップ、寄付講座、

奨学寄付金)、人材(特に博士)活用など。

- 5) 国・社会(社会風土改革・イノベーション戦略) 適正な格差容認、流動性ある労働市場の構築、イノベーション25の推進、専門技術者の地位の社会的認知、そのロールモデルを若者へ浸透、など。

9. 問題提起および活動の進め方

(1) 問題提起

技術者優遇の米国でも学生の技術離れに対し、財界のトップG Eのイメルト会長が警鐘を発している(06年7月21日の日本経済新聞夕刊波音欄)が、我が国では財界首脳のような声を聞かない。

若者の技術者離れは、イノベーションによる経済発展を阻害するだけでなく、外貨を稼げないため、資源の無い我が国経済が成り立たなくなる。さらに、我が国が世界から一目置かれている根源は結局のところ技術力であり、その魅力を失ってしまえば、国際社会で影響力のある存在でいることも難しくなる(世界が望む技術がなければ海外投資もできないし稼ぎもできない)。従って、少子化問題の比ではなく、我が国最重要課題という認識と対応が必要であることを経済・産業界にアピールすべきと考える。

一方、会員30万人を擁する米国電気学会の活動の三本柱は、①学術の向上発展のための活動、②社会のための活動、③会員の立場の向上のための活動とのものであるが、我が国の学会は、①には積極的であるが、③については目を向けない。95年に尾出和也電気学会長が紙上提言したように、工学系学協会全体の問題として活動すべきと考える。

(2) 活動の進め方

そこで、活動の進め方としては、

- 1) 本提案書による討論によって、技術者としての共通認識を得ると共に理論武装し、技術者が小は後輩のため、大は我が国の技術創造立国のためにも地位・処遇の向上に意欲と志を持つべくアピールする。
- 2) 一方、本問題の発意・推進者である松久元関西支部長を窓口にして、ほぼ同じ認識を持っておられる日本機械学会大橋元会長、現・次期会長を始め有志の歴代会長に、工学系学協会の連合体での情宣の労をお願いし、学協会連合一体で政財界にアピールする。
- 3) 日本経団連(委員会)活動、国会議連(技術者議員の擁立等)へ高め実現を図る。

(おわり)

■ 【お願い】 技術者の地位・処遇に関してご意見を ■

日本の技術立国を実現するには、技術者の地位・処遇を改善せねばならない。この問題は、これまで、地位や金のことをいうのは品がないとなかばタブーにされてきました。しかし、若者の工学離れは進んでおり、タブーで済ますわけにはいきません。そこで、永井さんに、技術者の地位，収入，資格という観点から現状の分析と解決のための試案まで論じていただきました。このテーマに関しては、多くの方が意見を持っていると思います。そこで、京機短信紙上で、皆さんと、喧々諤々の議論ができればと思います。是非，松久まで、ご意見をお寄せください。

松久 寛

matsuhisa@me.kyoto-u.ac.jp

来る7月末までに戴いたご意見を先ず、第1回目としてとりまとめる予定です。



徒然グラ：第三十五段



楠浦 崇央 (1995 年卒 TechnoProducer 株)
tkusuura@gmail.com

11. セールスにおける特許情報の活用

上記のとおり、顧客への価値が明確になれば、あとはコンタクトするのみである。特許から発明者情報を入手しコンタクト先を決定することができ、その際に十分説明・議論できるだけの理論的背景も入手することができる。また、当方の技術に対する、相手のスタンスも読み取っておくことができるため、肯定的か否定的か、競合技術をどう考えているか・検討しているかなどを考慮した提案ができる。顧客が、何を課題としているか、どの程度この分野に注目しているのかが具体的かつ定量的に読み取れるため、議論をスムーズに進めることができる。

従来は、せいぜい HP の情報や IR 情報を参考にして、大まかなトレンドを把握し、個人的な人脈が有ればそれを通じてヒアリング、無ければ展示会・学会などを利用してコンタクトする程度の方法しかなかった。これらの方法では、先方の具体的な情報を入手しないままにコンタクトをすることになるため、挨拶レベルの情報交換に終始し本質的な議論に至らないことが多い。特許情報を元に事前に下調べを行っておけば、その心配は無い。

また、特許情報分析は従来のセールス / マーケティング活動においても補完的に活用できる。例えば SCIVAX では、ホームページの問い合わせアドレス経由でコンタクトいただいたお客様に関して、こちらから折り返しご連絡を差し上げる前に、特許情報分析を行っていた。そうすることで、顧客のバックグラウンドや課題を事前に把握でき、電話という限定されたコミュニケーション手段の中で最大限の意見交換や議論が可能となる。また、その他、顧客訪問を行う際には必ず先方の主要な特許を調査し理解したうえで持参し、議論が効率よく進むように心がけていた。

特に、コンタクトの頻度が多い主要な顧客に関しては、定期的（たとえば毎週）に出願特許をチェックし、常に先方のアクションとトレンドを把握していた。特定のキーワードに基づいた定期的な検索が可能な検索ツールが販売されているため、だれでも手軽にこのような作業が可能となっている。SDI 検索機能付きの特許検索ツールとしては、例えば中央光学出版の「CKS-Web」などが有る。

(<http://www.cks.co.jp/html/i-1.htm> 参照)

最近の面白い事例としては、ある新規技術向け商品を取り扱っている商社からの依頼で、展示会でのコンタクト顧客（技術者）の調査分析を特許から行った例がある。具体的には、名刺の氏名が発明者である特許、および所属団体の出願特許を検索整理する。それにより、名刺交換をした本人もしくはその企業が、どの程度当該技術に取り組んでいるかの裏付けが取れる。

この調査は非常に興味深く、「営業担当者が顧客に好印象を持ったことと、その顧客が当該商品を必要としているかどうかとは関係ない」という結論に至った。むしろ、営業担当者が下位にランク付けた顧客から、熱心に取り組んでいる企業・担当者が多数出てきた。

この結果から推察されるのは以下のような状況である。「すでにその技術について情報収集を終えて熱心に取り組んでいる顧客は、必要な・本質的な質問（えてして答えにくい、いやな質問）だけを行って、短時間で営業担当者と別れようとするので、心証が悪くなる。」 どうだろうか。 心当たりがあるのではないだろうか。

他には、ある技術を開発するコンソーシアムの企画人から、その技術の中心となりえるメンバー企業をリストアップしてほしいと依頼を受けた例もある。その際には、共同研究先（特許では共同出願人）も同時にリストアップし、コンソーシアムの中核 Gr 企業・大学群を提案した。

これ以外にも、特許に含まれる技術情報と個人情報・企業情報には、さまざまな利用方法があり、目下種々のサービスを開発中である。

12. まとめ ～ イノベーションにおける特許情報の活用

すでに多くの議論があるように、特許情報は権利情報としてだけではなく、技術情報としても非常に価値のある情報である。企業が、どんな技術を用いて、どのような商品を開発しているのか、が詳細に記されており、まさに「足跡」と言えるものである（図19）。

特許情報は「顧客の足跡」なり

技術の応用展開に気付くための足跡である

マーケティング・商品企画を効率化し、研究開発に時間を有効活用するための足跡である

上司やチームに、研究開発・商品企画・事業化の一体化戦略を提案するための足跡である

図19 特許情報は顧客の足跡

また特許情報には、①信頼に足る一次情報である ②統計分析が可能な大量のデータが入手できる ③定期的に発表があり入手が容易である④個人情報把握できる、というメリットがあり情報としての価値は高い（図20）。

特許情報の活用といえば、アイデアの発掘段階、技術開発の初期段階での「先行技術調査」「競合技術調査」が広く行われている。これら調査により、すでにあるアイデア・技術の確認、もしくは競合状況・業界の動向の確認を行うこ

とができる。それに加えて、開発～上市までの指針となる市場（＝顧客）のニーズ情報を得る上でも、特許情報が非常に有用なツールであることが、今回私自身の取り組みで確認できた。

皆様も、特許情報の分析による技術マーケティングに、ぜひ一度トライしていただきたい。

<参考資料>

- ・日経 BP 知財 AWARENESS CIP0 フォーラム 【特許マップの実践講座】
(<http://cipo.jp/idx/column.html>)
- ・学校法人 産業能率大学 総合研究所 テクノロジー・マーケティング・コラム
(<http://www.hj.sanno.ac.jp/>)
- ・SCIVAX website (<http://www.scivax.com/>)
- ・「合理的な愚か者」A. セン（勁草書房）
- ・ナノインプリント技術については、例えば、以下日経 BP の HP 参照
(<http://techon.nikkeibp.co.jp/article/WORD/20060314/114815/>)
- ・中央光学出版 Website
(<http://www.cks.co.jp/html/i-1.htm>)

なぜ特許情報なのか



図20 特許情報のメリット

(おわり)

「京機・京都の会」 へのご参加のお願いと第39回例会のご案内

京都近辺に在住の京機会会員の方の交流の例会を年4回開催しております。

京機・京都の会へのご参加および例会へのご出席よろしくお願い申し上げます。

第39回例会

日 時： 2008年7月5日(土) 11:00-13:30

場 所：ウエスティン都ホテル（京都） Tel 075-771-7111、三条蹴上
3階 “ 蘭の間 ”

話題提供： 池内 健 氏 「機械と生物の非線形現象」

全員懇談その他

会 費： 5000円

京機・京都の会へのご参加，例会へのご出席をされる方は幹事までお知らせ下さいますようお願い申し上げます。

幹事： 中井 幹雄 Tel 077-579-1474, nakaim@mx.scn.tv
山本 朔 Tel 075-464-3238

京機会九州支部 初夏の行事 平成20年6月1日 (前回積み残し分)

薩摩歴史探訪組は、和気清麻呂神社、犬飼滝・観滝台を経て、鹿児島港の「篤姫館」を覗いたあと、江戸に行く前に篤姫がしばらく滞在したといわれる仙巖園を訪問し、眼前に桜島を望む庭園や御殿、昼食を楽しみました。(写真：仙巖園から桜島を望む)。尚古集成館では、幕末の薩摩藩の科学技術立国への意気込みを感じ取りました。



「経済成長戦略大綱」の第2回フォローアップについて 平成20年4月1日(火)

<http://www.meti.go.jp/press/20080401006/20080401006.html>

昨年6月に改定された「経済成長戦略大綱」(平成19年6月19日改定)について、今般、各府省の協力を得て、施策の進捗状況を調査し、フォローアップ結果とりまとめがられました。今後、新たに強化すべき施策等も含めて、「経済成長戦略大綱」の改定・強化が行われる予定です。

発表資料名：

「経済成長戦略大綱」の第2回フォローアップについて(報道発表資料)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/01_press.pdf

「経済成長戦略大綱」フォローアップ(概要資料)(PDF形式:143KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/02_gaiyou.pdf

「経済成長戦略大綱」フォローアップ(PDF形式:795KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/03_fu.pdf

(調査票)第1.国際競争力の強化

1.我が国の国際競争力の強化

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/04_1-1.pdf

2.アジア等海外のダイナミズムの取り込み(PDF形式:861KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/05_1-2.pdf

3.資源・エネルギー政策の戦略的展開

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/06_1-3.pdf

(調査票)第2.生産性の向上(ITとサービス産業の革新)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/07_2.pdf

(調査票)第3.地域・中小企業の活性化(PDF形式:1,130KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/08_3.pdf

(調査票)第4.改革の断行による新たな需要の創出(PDF形式:305KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/09_4.pdf

(調査票)第5.生産性向上のための5つの制度インフラ

ヒト:「人財立国」の実現(PDF形式:1,125KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/10_5-1.pdf

モノ:生産手段・インフラの革新(PDF形式:297KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/11_5-2.pdf

カネ:金融の革新

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/12_5-3.pdf

ワザ:技術革新

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/13_5-4.pdf

チ工：経営力の革新(PDF 形式：364KB)

http://www.meti.go.jp/press/20080401006/14_5-5.pdf

(本発表資料のお問い合わせ先)

経済産業政策局経済産業政策課 担当者：村上、渡邊、佐竹

電 話：03-3501-1511 (内線 2441)

03-3501-1674 (直通)

—— 京機短信への寄稿、 宜しくお願い申し上げます ——

【要領】

宛先は京機会の e-mail: jimukyoku@keikikai.jp です。

原稿は、割付を考慮することなく、適当に書いてください。 MSワードで書いて頂いても結構ですし、テキストファイルと図や写真を別のファイルとして送って頂いても結構です。 割付等、掲載用の後処理は編集者が勝手に行います。

宜しくお願い致します。