

人材(2.1.2) A.教育

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

補助者/メンバーとして対応

②複雑性

以下のいずれかを上司の指導の下で実行した実績/経験を有する。(結果への寄与度10%以上)

1. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する情報収集(例:知財スキル標準, 社外研修情報, 検定・資格, e-Learning製品)/企画(例:知財スキル標準の導入, 社内研修と社外研修の組み合わせ案, 国内外の留学制度の創設/適切な講師の選定等)/実施/分析/報告書作成を成功裡に行った。
2. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する現状分析(例:目標とする人材像の明確化と現状の人材像のギャップの定期的な確認)/改善を成功裡に行った。
3. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の企画/実施/評価/報告書作成を成功裡に行った。
4. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の現状分析/改善を成功裡に行った。

③重要性

④社内外貢献

以下のいずれかに相当する実績/経験を有する。

1. 質問に対して適切な回答/助言を行った。
2. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。(⑤は任意)

①事業

自己の業務の企業戦略/事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解している。

②法律

1. 人材教育関連業務に必要な知的財産関連法律・法改正情報・判例の初歩的な事項(例:入門書レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決できる。

③実務

1. 人材教育に関する実務(例:知財スキル標準, 人事考課制度, 人材マネジメント, 検定・資格, e-Learning製品, 知的財産関連研修の企画, 社内研修, 社外研修)の初歩的な事項(例:特に重要なもののみ、実務全体の20~30%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決できる。

④技術

教育関連業務に必要な技術(例:例:知財e-learning技術, インストラクショナルデザイン)の初歩的な事項を理解することができる。

⑤語学

外国語(例:英語)の情報を最低限の範囲で(例:50%程度)理解することができる。

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2. 1. 2)A.教育

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

担当者として対応

②複雑性

以下のいずれかを上司の指導の下で(一部は自律的に)、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度20%以上)

1. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する情報収集(例: 知財スキル標準, 社外研修情報, 検定・資格, e-Learning製品)／企画(例: 知財スキル標準の導入, 社内研修と社外研修の組み合わせ案, 国内外の留学制度の創設／適切な講師の選定等)／実施／分析／報告書作成を成功裡に行った。
2. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する現状分析(例: 目標とする人材像の明確化と現状の人材像のギャップの定期的な確認)／改善を成功裡に行った。
3. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
4. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の現状分析／改善を成功裡に行った。

③重要性

④社内外貢献

以下のいずれかに相当する実績と経験を有する。

1. 後輩(例: レベル1～2)に対する育成指導／助言を行った。
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会にメンバーとして参加した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。(⑤は任意)

①事業

1. 自己の業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解している。
2. 担当業務に関連する基本的な自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。

②法律

人材教育関連業務に必要な知的財産関連法律・法改正情報・判例の基本的な事項(例: 基本書レベル)を理解している。

2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決でき、一部は自律的に解決できる。

③実務

1. 人材教育に関する実務(例: 知財スキル標準, 人事考課制度, 人材マネジメント, 検定・資格, e-Learning製品, 知的財産関連研修の企画, 社内研修, 社外研修)の基本的な事項(例: 重要なもののみ、実務全体の40～50%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決でき、一部は自律的に解決できる。

④技術

教育関連業務に必要な技術(例: 例: 知財e-learning技術, インストラクショナルデザイン)の基本的な事項を理解することができる。

⑤語学

外国語(例: 英語)の情報を最低限の範囲で(例: 50%程度)理解し、外国語において自己の意思を最低限の範囲で(例: 50%程度)伝達することができる。

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例: 専門用語を分かりやすく説明できる)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2.1.2)A.教育

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

(部分的な)主担当者として対応

②複雑性

以下のいくつかを自律的に、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度30%以上)

1. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する情報収集(例:知財スキル標準, 社外研修情報, 検定・資格, e-Learning製品)／企画(例:知財スキル標準の導入, 社内研修と社外研修の組み合わせ案, 国内外の留学制度の創設／適切な講師の選定等)／実施／分析／報告書作成を成功裡に行った。
2. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する現状分析(例:目標とする人材像の明確化と現状の人材像のギャップの定期的な確認)／改善を成功裡に行った。
3. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
4. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の現状分析／改善を成功裡に行った。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 効果が実際に確認された(例:対象者の多数のスキルレベルが向上した。発明提案件数が増加した)。。〔必須〕
2. 経営層に対して知的財産教育を行った。
3. 主力製品／重要な特定のテーマ(将来のものを含む)について行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル2～3)に対する育成指導／助言を行った。
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会にメンバーとして参加した。
6. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
7. 社外委員会にメンバーとして参加した。
8. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。(⑤は任意)

①事業

1. 自己の業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 担当業務に関連する主要な自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。

②法律

1. 人材教育関連業務に必要な知的財産関連法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、解決することができる(他者との適切な連携を通じて解決できる場合を含む)。

③実務

1. 人材教育に関する実務(例:知財スキル標準, 人事考課制度, 人材マネジメント, 検定・資格, e-Learning製品, 知的財産関連研修の企画, 社内研修, 社外研修)の専門的な事項(例:実務全体の60～70%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、解決することができる(他者との適切な連携を通じて解決できる場合を含む)。

④技術

教育関連業務に必要な技術(例:例:知財e-learning技術, インストラクショナルデザイン)の専門的な事項を理解することができる。

⑤語学

外国語(例:英語)の情報を概ね(例:60～70%程度)理解し、外国語において自己の意思を概ね(例:60～70%程度)伝達することができる。

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:経営層、技術部門)を納得させることができる(例:人材育成の必要性について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2.1.2)A.教育

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

指導者兼主担当者として対応

②複雑性

以下のいくつかを主導的に、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度40%以上)

1. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する情報収集(例:知財スキル標準, 社外研修情報, 検定・資格, e-Learning製品)／企画(例:知財スキル標準の導入, 社内研修と社外研修の組み合わせ案, 国内外の留学制度の創設／適切な講師の選定等)／実施／分析／報告書作成を成功裡に行った。
2. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する現状分析(例:目標とする人材像の明確化と現状の人材像のギャップの定期的な確認)／改善を成功裡に行った。
3. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
4. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の現状分析／改善を成功裡に行った。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 複数の効果が実際に確認された(例:対象者の多数のスキルレベルが向上した。発明提案件数が増加した)。。〔必須〕
2. 経営層に対して知的財産教育を行った。
3. 担当事業分野全体(例:当該分野の知的財産担当者・研究者・技術者全員)の規模で行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル3～4)に対する育成指導／助言を行った。〔必須〕
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務分掌のマニュアル化を推進した。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会を主導した。
6. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
7. 社外委員会に会社代表として参加した。
8. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。(⑤は任意)

①事業

1. 自己の所掌業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 所掌業務に関連する自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。
3. 所掌業務の経営・事業に与える影響(リスク)を自ら予測・分析し、客観的に説明できる。

②法律

1. 人材教育関連業務に必要な知的財産関連法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題の発見と解決を主導し、下位のレベル者に対して指導ができる。

③実務

1. 人材教育に関する実務(例:知財スキル標準, 人事考課制度, 人材マネジメント, 検定・資格, e-Learning製品, 知的財産関連研修の企画, 社内研修, 社外研修)の専門的な事項(例:実務全体の80%程度)を理解し、過去に類例のないケースにも応用／展開することができる。
2. 前記に関連する業務上の課題の発見と解決を主導し、下位のレベル者に対して指導ができる。

④技術

教育関連業務に必要な技術(例:例:知財e-learning技術, インストラクショナルデザイン)の専門的な事項を理解することができる。

⑤語学

外国語(例:英語)の情報を正しく(例:80%程度)理解し、外国語において自己の意思を正しく(例:80%程度)伝達することができる。

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:経営層、技術部門)を納得させることができる(例:人材育成の必要性について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2.1.2)A.教育

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

総括責任者として対応

②複雑性

以下のいくつかに関する経営上の課題について、多角的な視点で様々な解決策の提案を複数回行った実績／経験を有する。(結果への寄与度50%以上)

1. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する情報収集(例:知財スキル標準, 社外研修情報, 検定・資格, e-Learning製品)／企画(例:知財スキル標準の導入, 社内研修と社外研修の組み合わせ案, 国内外の留学制度の創設／適切な講師の選定等)／実施／分析／報告書作成を成功裡に行った。
2. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、知的財産担当者の育成に関する現状分析(例:目標とする人材像の明確化と現状の人材像のギャップの定期的な確認)／改善を成功裡に行った。
3. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
4. 自社の企業戦略・知的財産戦略・人材育成戦略に沿って、技術者やクリエイターに対する知的財産教育の現状分析／改善を成功裡に行った。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 複数の経営に資する効果が実際に確認された(例:対象者の多数のスキルレベルが向上した。発明提案件数が増加した)。**[必須]**
2. 経営層に対して知的財産教育を行った。
3. 全社的規模(例:知的財産担当者全員対象、研究者・技術者全員対象)で行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル4～5)に対する育成指導／助言を行った。**[必須]**
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 社内講師を担当した。
4. 社内委員会を主導した。
5. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
6. 社外委員会に主査的立場で参加した。
7. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。(⑤は任意)

①事業

1. 自己の所掌業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 所掌業務に関連する自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。
3. 所掌業務の経営・事業に与える影響(リスク)を自ら予測・分析し、客観的に説明できる。
4. 所掌業務の経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

②法律

1. 人材教育関連業務に必要な知的財産関連法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)又は広範かつ統合的な事項(例:専門性は必ずしも深くないが幅広い理解力があり全体を俯瞰することができるレベル)を理解している。
2. 前記に関連する経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

③実務

1. 人材教育に関する実務(例:知財スキル標準, 人事考課制度, 人材マネジメント, 検定・資格, e-Learning製品, 知的財産関連研修の企画, 社内研修, 社外研修)の高度に専門的な事項(例:実務全体の90%程度)又は広範かつ統合的な事項(例:専門性は必ずしも深くないが幅広い理解力があり全体を俯瞰することができるレベル)を理解し、過去に類例のないケースにも応用／展開することができる。
2. 前記に関連する経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

④技術

教育関連業務に必要な技術(例:例:知財e-learning技術, インストラクショナルデザイン)の専門的又は広範かつ統合的な事項を理解することができる。

⑤語学

外国語(例:英語)の情報を正しくかつ迅速に(例:90%程度)理解し、外国語において自己の意思を正しくかつ流暢に(例:90%程度)伝達することができる。

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:経営層、技術部門)を納得させることができる(例:人材育成の必要性について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2.1.2) B.インセンティブ

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

補助者/メンバーとして対応

②複雑性

以下のいずれかを上司の指導の下で実行した実績/経験を有する。(結果への寄与度10%以上)

1. 企業戦略に沿って、会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)に関する情報収集/企画/実施/評価/報告書作成を成功裡に行った。
2. 会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)の現状分析/改善を成功裡に行った。
3. 会社の発明者・クリエイターとのインセンティブ制度を巡る係争について、判例や過去の類例を踏まえ、関係者と調整して解決した。

③重要性

④社内外貢献

以下のいずれかに相当する実績/経験を有する。

1. 質問に対して適切な回答/助言を行った。
2. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。

①事業

自己の業務の企業戦略/事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解している。

②法律

1. インセンティブ制度(例:職務発明制度)関連業務に必要な法律・法改正情報・判例の初歩的な事項(例:入門書レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決できる。

③実務

1. インセンティブ制度に関する実務(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度, 人事考課制度)の初歩的な事項(例:特に重要なもののみ、実務全体の20~30%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決できる。

④技術

⑤語学

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2. 1. 2) B.インセンティブ

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

担当者として対応

②複雑性

以下のいずれかを上司の指導の下で(一部は自律的に)、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度20%以上)

1. 企業戦略に沿って、会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)に関する情報収集／企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
2. 会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)の現状分析／改善を成功裡に行った。
3. 会社の発明者・クリエイターとのインセンティブ制度を巡る係争について、判例や過去の類例を踏まえ、関係者と調整して解決した。

③重要性

④社内外貢献

以下のいずれかに相当する実績と経験を有する。

1. 後輩(例:レベル1~2)に対する育成指導／助言を行った。
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会にメンバーとして参加した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。

①事業

1. 自己の業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解している。
2. 担当業務に関連する基本的な自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。

②法律

1. インセンティブ制度(例:職務発明制度)関連業務に必要な法律・法改正情報・判例の基本的な事項(例:基本書レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決でき、一部は自律的に解決できる。

③実務

1. インセンティブ制度に関する実務(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度, 人事考課制度)の基本的な事項(例:重要なもののみ、実務全体の40~50%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、上司の指導の下でその課題を解決でき、一部は自律的に解決できる。

④技術

⑤語学

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2. 1. 2) B.インセンティブ

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

(部分的な)主担当者として対応

②複雑性

以下のいくつかを自律的に、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度30%以上)

1. 企業戦略に沿って、会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)に関する情報収集／企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
2. 会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)の現状分析／改善を成功裡に行った。
3. 会社の発明者・クリエイターとのインセンティブ制度を巡る係争について、判例や過去の類例を踏まえ、関係者と調整して解決した。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 効果が実際に確認された(例:発明提案件数が増加した)。**[必須]**
2. 成果が最終的には経営層／株主に参照されるに至った。
3. 主力製品／重要な特定のテーマ(将来のものを含む)について行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル2～3)に対する育成指導／助言を行った。
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務のマニュアル化を行った。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会にメンバーとして参加した。
6. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
7. 社外委員会にメンバーとして参加した。
8. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。

①事業

1. 自己の業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 担当業務に関連する主要な自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。

②法律

1. インセンティブ制度(例:職務発明制度)関連業務に必要な法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、解決することができる(他者との適切な連携を通じて解決できる場合を含む)。

③実務

1. インセンティブ制度に関する実務(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度, 人事考課制度)の専門的な事項(例:実務全体の60～70%程度)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題を発見し、解決することができる(他者との適切な連携を通じて解決できる場合を含む)。

④技術

⑤語学

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:技術者)を納得させることができる(例:対価の額について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2.1.2) B.インセンティブ

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

指導者兼主担当者として対応

②複雑性

以下のいくつかを主導的に、複数回実行した実績／経験を有する。(結果への寄与度40%以上)

1. 企業戦略に沿って、会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度、報奨金制度、フェロー制度)に関する情報収集／企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
2. 会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度、報奨金制度、フェロー制度)の現状分析／改善を成功裡に行った。
3. 会社の発明者・クリエイターとのインセンティブ制度を巡る係争について、判例や過去の類例を踏まえ、関係者と調整して解決した。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 複数の効果が実際に確認された(例:発明提案件数が増加した)。**[必須]**
2. 成果が最終的には経営層／株主に参照されるに至った。
3. 担当事業分野全体の規模で行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル3～4)に対する育成指導／助言を行った。**[必須]**
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 自己の担当業務分掌のマニュアル化を推進した。
4. 社内講師を担当した。
5. 社内委員会を主導した。
6. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
7. 社外委員会に会社代表として参加した。
8. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。

①事業

1. 自己の所掌業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 所掌業務に関連する自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。
3. 所掌業務の経営・事業に与える影響(リスク)を自ら予測・分析し、客観的に説明できる。

②法律

1. インセンティブ制度(例:職務発明制度)関連業務に必要な法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)を理解している。
2. 前記に関連する業務上の課題の発見と解決を主導し、下位のレベル者に対して指導ができる。

③実務

1. インセンティブ制度に関する実務(例:職務発明制度、報奨金制度、フェロー制度、人事考課制度)の専門的な事項(例:実務全体の80%程度)を理解し、過去に類例のないケースにも応用／展開することができる。
2. 前記に関連する業務上の課題の発見と解決を主導し、下位のレベル者に対して指導ができる。

④技術

⑤語学

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:技術者)を納得させることができる(例:対価の額について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。

人材(2. 1. 2) B.インセンティブ

業績評価指標

以下の条件の実績と経験を有する。

①責任性

総括責任者として対応

②複雑性

以下のいくつかに関する経営上の課題について、多角的な視点で様々な解決策の提案を複数回行った実績／経験を有する。(結果への寄与度50%以上)

1. 企業戦略に沿って、会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)に関する情報収集／企画／実施／評価／報告書作成を成功裡に行った。
2. 会社の発明者・クリエイターへのインセンティブ制度(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度)の現状分析／改善を成功裡に行った。
3. 会社の発明者・クリエイターとのインセンティブ制度を巡る係争について、判例や過去の類例を踏まえ、関係者と調整して解決した。

③重要性

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 複数の経営に資する効果が実際に確認された(例:発明提案件数が増加した)。**[必須]**
2. 成果が最終的には経営層／株主に参照されるに至った。
3. 全社的規模で行った。

④社内外貢献

以下のいくつかに相当する実績／経験を有する。

1. 後輩(例:レベル4～5)に対する育成指導／助言を行った。**[必須]**
2. 質問に対して適切な回答／助言を行った。
3. 社内講師を担当した。
4. 社内委員会を主導した。
5. 社外講習会(例:大学・企業向けセミナー・企業間勉強会等)で講師を担当した。
6. 社外委員会に主査的立場で参加した。
7. 担当業務に関して業界全体のレベル向上に資する論文を執筆した。

⑤その他

業務遂行能力評価指標

以下の条件の能力を有する。

①事業

1. 自己の所掌業務の企業戦略／事業戦略等の中での位置づけ(他社動向の把握を含む)を理解しており、他者に説明することができる。
2. 所掌業務に関連する自社の方針(ポリシー)・社内手続を理解している。
3. 所掌業務の経営・事業に与える影響(リスク)を自ら予測・分析し、客観的に説明できる。
4. 所掌業務の経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

②法律

1. インセンティブ制度(例:職務発明制度)関連業務に必要な法律・法改正情報・判例の専門的な事項(例:専門書／専門雑誌レベル)又は広範かつ統合的な事項(例:専門性は必ずしも深くないが幅広い理解力があり全体を俯瞰することができるレベル)を理解している。
2. 前記に関連する経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

③実務

1. インセンティブ制度に関する実務(例:職務発明制度, 報奨金制度, フェロー制度, 人事考課制度)の高度に専門的な事項(例:実務全体の90%程度)又は広範かつ統合的な事項(例:専門性は必ずしも深くないが幅広い理解力があり全体を俯瞰することができるレベル)を理解し、過去に類例のないケースにも応用／展開することができる。
2. 前記に関連する経営上の課題を発見し、あるいはその課題に対して多角的な視点で様々な解決策の提案ができる。

④技術

⑤語学

⑥対人

1. 関係者から円滑に情報収集ができる。
2. 関係者と連携し、協働できる。
3. 関係者に分かりやすく説明できる(例:専門用語を分かりやすく説明できる)。
4. 関係者(例:技術者)を納得させることができる(例:対価の額について)。

⑦その他

複数の業務に適切な優先順位をつけて限られた時間を有効に活用して業務を遂行できる。