

インドネシアでの20年を振り返って

—文化が異なる人とのコミュニケーション

会員 山本 芳栄



要 約

インドネシアで仕事をして約20年、途上国協力の理想に意気込んで開業したが、カルチャーの違いに鼻をへし折られる。猛獣使いのような一方的に押さえつけるマネジメントに限界を感じていたところ、コーチングやトーストマスターズクラブと出会ってコミュニケーションスキルを学ぶことで問題を乗り越えてきた。大切なのは相手の話を聞き、承認すること。

目次

はじめに

1. 「これからはアジアの時代ですよ。」
2. インドネシア知的財産総局での思い出
3. 高すぎた理想を掲げて
4. コーチングとの出会い
5. トーストマスターズとの出会い
6. 何故日本とインドネシアの常識が違うのか

むすび

はじめに

「コミュニケーションを制する者は世界を制す。」今やこの言葉は私の座右の銘となっている。早いもので最初にインドネシアの土を踏んでから23年、インドネシアで開業して18年が経った。よく今までやって来られたものだと思うと同時に、振り返ればコミュニケーションのスキルを学んだことで数々のチャレンジを克服することができたように思う。人は皆平等で日本人もインドネシア人も皆兄弟なのだが、その一方で育った環境が違うから、カルチャーの壁はやはり存在する。会社という同じ船の乗組員として力を合わせて大海原を渡るには、コミュニケーションを取ることが欠かせないが、コミュニケーションとは単に言葉が通じる以上のものである。そのことを知って、人間として成長することができたように思う。

一部の方には「そんなことか」と言われるような内容かも知れないが、私がインドネシアで事業をしながら、どのようにコミュニケーションを制する技と出会って課題を乗り越えてきたかをご笑覧いただきたい。

1. 「これからはアジアの時代ですよ。」

1993年特許庁の若手審査官として海外の知財事情を調査する職務を与えられた私は、調査先としてタイを選んだ。当時は誰もがこぞってアメリカやヨーロッパに調査に赴いていた時代である。「何でお前はアメリカに行かないのだ？」と驚く上司に、私は微笑みながら「これからはアジアの時代ですよ。」と答えていた。

便利な日本では生活に必要な物は何でも満たされていた。その一方、プライベートの旅行で訪れたアジアの国々では人々の生活は質素で、インフラも未整備であった。これからの世の中はこれらの貧しい国々が成長することで世界経済が潤う。ごく単純な嗅覚に近いような予感、何度かこの地域を訪れるうちに確信に変わっていた。それで私は上司に「アジアの時代が始まる」と言い切ったのである。

実際、当時は特許庁が東南アジア諸国への技術協力を開始し、各国特許庁に人材を派遣し始めた頃でもあった。タイでの調査を経て帰国した私は、間もなくしてインドネシア法務省著作権特許商標総局（後の知的財産総局）に派遣されることとなった。アジアの成長に関われることに誇りを抱きつつ、胸膨らむ思いであった。

2. インドネシア知的財産総局での思い出

1995年12月末から2年間、私はJICA専門家としてインドネシア法務省に派遣された。庁の先輩には「二十四の瞳」などとひやかされたが、心中まんざらでもなかった。インドネシアの人達の役に立ちたいと純

粹に望んでいた。

ところが実際に派遣されてみると、のれんに腕押し、糠に釘、悪戦苦闘の連続であった。自分の専門分野からすれば特許審査官に対して最も協力するべきだと思われたが、当時彼らは執務室にいないことが多く、2時頃には帰宅してしまうので、実際に会って話をすることが難しかった。最初の取掛りとして日本語教室を開いたが、賑やかだったのは最初の2、3回だけで、参加人数はどんどん減っていった。彼らの職務である特許審査の研修を開いた時は、誰ひとり出席してこなかった。

一番たいへんだったのは、日本特許庁の長官が知的財産総局長を表敬訪問されることとなった時に、アポが当日になってキャンセルされてしまったことである。すでに知的財産総局に到着されていた長官は「まあとにかく一度部屋まで行ってみよう。」と仰った。そこで総局長室まで同行したところ、秘書官はやはり会話はキャンセルだと断ったのだが、それでも長官は総局長室のドアを押し開けた。すると何としたことか、総局長は部屋におられたのである。そのままトップ会談と相成ったが、本当に恥ずかしい思いをした。

日本側からは「コミュニケーションが取れないのはお前のせいではないのか」というような声や、逆に相手側の非礼を責めるような声も聞こえてきた。今ではインドネシアではこのような直前の変更はよくあるということが日本側にも知られてきて、笑い話にもなったりするが、この時は暗澹たる気持ちにさせられたものである。

任期も終わりに近づいたある日、同年代の特許審査官が私の執務室にやってきて「山本さん、本当にごめんなさい。」と言って私を驚かせた。何のことを言っているかと思ったら、彼女はつい最近研修のため日本に派遣され、日本特許庁で手厚い歓迎を受けて感激したのだそうだ。研修期間中多くの審査官に相手をしてもらったが、その一人一人から山本はどうしているかと尋ねられた。それなのに、彼女は私の執務室に来たことがなく、ほとんど言葉を交わしたこともなかった。彼らの質問にきちんと答えることができず、恥ずかしい思いをしてインドネシアに帰ってきたのだそうだ。日本とインドネシアの常識がようやく出会った瞬間であった。

その日以来、彼女は自分の田舎に私を誘ってくれたり、他の審査官との食事会を開いてくれたりと、いろ

いろ気を使ってくれるようになり、そのおかげで彼らとのコミュニケーションは格段に良くなった。

3. 高すぎた理想を掲げて

七転八倒の2年間を過ごした中で、日本ではインドネシアの情報が少ないこと、またインドネシアでは日本の情報が不足していることを見て、インドネシアで特許事務所を開業すれば日本とインドネシアの両方の役に立てるのではないかというアイデアが浮かんできた。しかし、インドネシアで事務所を開業するなど、日本人では誰もやったことがない。不安が期待に覆いかぶさりそうになった時、私よりも先にJICA 専門家としてアジアに派遣されていた先輩に相談に乗ってもらって勇気をいただいた。彼も日本で弁理士資格を取って前の派遣国に戻り開業していたのである。アジアで開業するというアイデアを思いついたのは私だけではなかったのだ。日本とインドネシアの架け橋になりたい、知財でインドネシアの発展に貢献したい、そんな理想を胸に特許庁を退職し、インドネシアに舞い戻った。

事業を興すには人手が必要であったが、幸い私にはネットワークがあった。キリスト教の教会の若者を大勢知っていたのである。「人に奉仕し、自らを律して献身的に働く」クリスチャンの青年達と一緒に業務はうまくこなしてもらえらるだろう。業務をうまくこなしてもらえたら会社が安定し、彼らの経済も向上させることができるだろう。ウィンウィンでうまくいくと考えていた。

ところが、私が期待していた「人に奉仕し、自らを律して献身的に働く」真面目なクリスチャン像とは裏腹に、社員の方はそれと全く逆のクリスチャン像を期待して事務所に入ってきていたのである。彼らは「自分の弱点は許され、間違いも寛容に受け入れられ、物言いは優しく柔らかく」というクオリティを会社に期待していたのである。もちろん、そんな期待にはこれっぽっちも応えられるはずがなかった。会社はまだ立ち上がったばかりで、これからお客様を開拓していかなければならないところである。そんな大切な時期に少しのミスも許さるはずがなかった。彼らからすれば、細かいことをいちいち指摘され、優しさのかけらもない言い方でガミガミ怒られて、彼らの理想とは全くかけ離れた地獄の毎日が続いていくことであろう。

当時のインドネシアは知的財産というものが今より

もっと知られておらず、裁判官でも特許と商標を混同していたような時期であり、まして専門学校や大学を出たばかりの社員には知財事務に関する知識はもとより、社会人としての常識すら備わっていなかった。共通の土台に立てていない以上、何が善で何が悪であるのかルールをはっきりと決めておかなければならなかったが、当時の私にはじっくりと社則を練るような時間的余裕もなく、とにかくその時々状況に応じて指示を与えては、彼らが間違えた時には雷を落とす、この繰り返しであった。

この頃の自分の指導方法を今振り返ってみて私は「猛獣使い型マネジメント」と呼ぶ。大きなムチを振りながら、自分の常識が通用しない相手をパワーで威圧して、自分が思うとおりに行動させていたのである。いわゆる恐怖政治に近いから、彼らと私の間には大きな溝ができていた。そしてその溝は広がる一方であった。

そんな中、ある社員が会社に出てこなくなった。化学の知識が豊富で優秀な人物であったが、時間管理が苦手で、締切りが守れない。こちらは彼自身の作業や私がチェックするのに要する時間を予め計算した上でいつまでにやれと指示を出しているのに、その期限が近づいてからしか動き出さないで、いつも締切り間際にドタバタする。その結果当然私に怒られるのに、また同じミスを繰り返す。いつも私が尻拭いをしているので本人は問題を反省することなく、失敗からちゃんと学んでいなかったのだ。悪循環に陥っていたが、それでも彼は弁理士資格を持っていたので解雇することもできず、そのような状況が長期化するにつれて彼の態度は更に硬化し、自分の殻に閉じこもるようになってしまった。私と話すときの態度はまるでひねくれた高校生のように、コミュニケーションにならなかった。猛獣使い型マネジメントの限界であった。

4. コーチングとの出会い

そんなある日、コーチングセミナーのダイレクトメールが目止まった。「答はあなたの中にある」というようなキャッチフレーズであったが、袋小路に入って苦しんでいた私にはその言葉が天使のささやきのように聞こえた。ひとつひとつ細かい指示を与えなくても、部下が自分で考え、自分で答えを見つけてくれたらどんなに楽であろうか。藁にもすがる思いでセミナーに参加した。

しかし、セミナーが教えてくれたのは、最初に変わらなければならないのは自分であるということだった。人を変えるためにはまず自分が変わらなければならないのだ。自分の態度、自分の行動、自分の言葉を変えることで、周りも変わっていくのである。

何をどのように変えなければならないのかというと、まず人の話を聞くことが大切であって、相手の話を遮らないで最後まで聞けということであった。今までのように「ああしろ」「こうしろ」と自分の言っていることが正しいことを前提とする一方的なコミュニケーションとは180度反対のことである。実践して、その効果を感じてみろと言われた。

話を聞くといっても、ただ人形のように黙って聞いているだけではコミュニケーションにはならない。話を聞くには身体の動きや目線も含めた「私はあなたの話を聞いていますよ」という「承認」の合図が必要なのだそうだ。相手が話している時にうなずいたり、「ふんふん」「ああ、そうなんですね」といった相槌を入れたりすることが、そのような承認の合図になる。仮に相手が間違ったことや同意できないことを言ったとしても、「でも」や「しかし」で反論するのではなく、「あなたはそう思うんですね」と一旦受け入れることで相手の行っていることを承認する。「同意すること」と「承認すること」は違うのだそうだ。

私はコーチングセミナーで学んだような「よき聞き手」となるために、社員全員に対して個別面接をすることにした。あの不良少年のようにひねくれてしまった社員の話もとにかく遮らないで最後まで話を聞くと決意して臨んだ。

実は彼はもともと寡黙な性格である。こちらが質問をしてもなかなか答えが返って来ない。私は仕事をテンポよく進めたいので、どうしても先を急いでしまう。例えばこんな感じである：

私「XXXXの件はどうなっているの？」

社員「・・・」

私「AというのはBの間違いではないかと思うんだけど、どうなの？」

社員「あのそれは・・・」

私「どっち？」

社員「いや、もしAだとすると・・・」

私「そうだとすると？」

社員「うーん・・・」

私「Bでいいのね？」

社員「うーん・・・」

そして私は「B」だと結論づけるのだが、実は「A」が正しかったということが後になってわかり、大変なことになるのだった。私は彼のスローなテンポにいらついで、彼の話が終わる前に誘導尋問してしまっていたのだ。

そんな彼の話を途中で遮らずに最後まで聞くことに決めた。私を指導してくれたコーチは、寡黙な人と面接をするにあたって5分間ひたすら待ち続けたことがあるそうである。私は10分でも15分でも待つてやろうと決めて臨んだ。

私は彼の前でひたすら待った。ああか、こうかと誘導したくなる気持ちをぐっと押さえて、ひたすら待ち続けた。彼の方も待たれたことがないので、途中どうしていいのかわからないような様子であったが、「私はあなたの答えを待つ」と伝え、とにかく待ち続けた。4分か5分経った頃、ついに彼が自分の言葉で語り始めた。私と彼との間にそそり立っていた氷壁が溶け始めた瞬間であった。

たとえどんなに長くかかろうとも、私は彼の言葉を待つ。そのように私の対応を変えてから、私と話をする時の彼の表情が変わり、彼の中に「上司は自分の言葉を聞いてくれる」という一種の安心感が生まれたような感じがする。そして、その時から私は彼から本当に聞きたい情報を聞くことができるようになってきたのである。

コーチングテクニックは商標権者の代理人として侵害者との示談交渉に応じるときにも応用できる。インドネシアでは、商標権等侵害の対策として、警察権力に訴えることがほとんどであるが、刑事裁判に至る前に示談に持ち込まれることが多い。そうすることで侵害者側は刑事責任から逃れられる一方、権利者側にとっても事件を早期に解決でき、示談交渉の中で侵害に関する情報、示談金や謝罪広告の掲載を要求できるというメリットがある。警察の取調べを受ける中で、侵害者側は警察を通して示談を申請する。これに答えて権利者側の代理人が交渉に応じるのである。

侵害者側は、商標登録されていると知らなかったとか、サプライヤーが侵害品を持ち込んだのであって本来責任を問われるのはその業者であるべきだとか、自分は小規模業者であるから責任を問われるのは酷であるとか、いろいろ非合理的なことを語りたがる。もちろんそれらのほとんどが権利者側にとっては納得ができ

ない主張である。しかし、相手との交渉を有利に運ぶために、相手が言うことがどんなに非合理で受け入れられないとしても遮らないでまず話を最後まで聞く。「あなたはそう思うのですね。」「それがそちらの言い分なのですね。」と承認の言葉をかけ続け、相手が言うことがなくなるまで聞き続ける。

当初侵害者側は自分の主張を展開するのに無我夢中で、こちらが「そうか」「そうか」と承認すると、調子に乗ってどんどん喋り続ける。しかし、こちらは承認しても合意まではしていない。侵害者側はどれだけ話をしても交渉がまとまらないことに気がつき始めると、面白いことに権利者側の主張を待つようになる。当初張り詰めていた空気もその頃には溶解している。こちらは落ち着いた雰囲気では要求事項を伝えることができる。相手の気持ちを落ち着かせることができれば、交渉はほぼ成功したのも同然だ。

コーチングテクニックは他にも沢山あるのだが、私は「承認する」というテクニックが最も重要だと感じる。翻って見れば、インドネシアに限らず世の中話を聞いてほしい人ばかりではないだろうか。フェイスブック等のソーシャルメディアの普及はそのことを如実に表している。不特定多数の人に向かって書き込みをして、誰かがいいねを押してくれることを心密かに待っている。自分を誰かに認めてもらうというのは人間の基本的な欲求で、この欲求を満たしてくれる相手に対して人間は安心感や信頼感を覚えるようにできているらしい。こんなことはわざわざ意識しなくても自然にやられている御仁も大勢いらっしゃると思うが、感情や協調性よりも論理的であることや合理性を優先してしまう私には簡単ではなかった。信頼関係はコミュニケーションの頻度や質に依存するのだろうが、普段は業務に追われてなかなか社員に声をかけることができない。コーチングを学んで以来、弊社では毎月全社員を個別面接して、彼らの話を聞くようにしている。話の内容は仕事以外のことでよく、時には借金や離婚の相談も飛び出してくるがそれでも一切構わない。コーチングを学んで猛獣使いは卒業した。もちろん、業務の中で問題を指摘したり、厳しく指示を出したりすることは時として必要であるが、感情任せに爆発することをやめたのだ。そうしないと肝心の時に必要な情報を上げてもらえない。インドネシアの人々は褒めて伸びるタイプで、叱られることに対する耐性が弱い。叱られることを怖れるせいか、事故やミ

ス等問題に関する報告をしたがらない。これはとても危険なことで、実際は悪い情報ほど早く伝えてもらわなければならない。だから悪い情報を伝えても叱られない、怒られないという保証をして、彼らに安心してもらう必要がある。毎月のコーチング面接はこのような信頼の礎を築くために行っている。

ところで、先の不良少年のように頑なになっていた社員はその後「あの時はすみませんでした」と謝罪した。まさに晴天の霹靂、新しい時代の夜明けであった。

5. トーストマスターズとの出会い

弊社がコーチングに続いて取り入れたコミュニケーション力向上ツールはトーストマスターズクラブである。

トーストマスターズクラブとは、約90年前にカリフォルニアで設立されたNPOで、スピーチの発表を通して会員のコミュニケーション力とリーダーシップを向上させることを目的としており、現在全世界約140カ国に34万人以上の会員がいる。先生は特段存在せず、会員が順番に発表したスピーチに対して、別の会員がフィードバックを与えることで、互いに学んでいく。和気あいあいとした雰囲気の中で自分のペースで学ぶことができる。2011年、友人からトーストマスターズクラブについて聞かされ、一人で見学するには敷居が高く感じるという彼女に同行させてもらったのが、このクラブとの出会いであった。初めて出席したその日に、このクラブはインドネシアで最良の人々が集まったクラブであると確信し、是非社内にこのクラブを取入れたいと思った。

何故このクラブがインドネシアで最良の人々の集まりだと思えたのか。まずは、ホスピタリティ。会場に入ったところ、すぐさま会員が近づいてきて、暖かい握手で迎えてくれた。一般にインドネシア人はフレンドリーだが内弁慶なところもあり、一人で見知らぬ人間に手を差し伸べることができるのは、よほどの人物である。第2に、向上心。クラブに集まっている人たちは年齢も職業もスピーチの実力もバラバラであるが、皆真摯にスキルアップに取り組んでいる。第3に、サポーターシップ。スピーチや英語の上手い下手に関わらず、その人の自尊心を傷つけずなおかつ成長に役立つようなフィードバックを与えていた。要は成熟した大人の集まりなのだ。そして弊社社員がこのような素

晴らしい人々に加わって影響を受ければ、彼らのスキルアップのみならず、人間的な成長にもつながるに違いないと確信した。

まずは私自身がクラブに入って、その後関心と時間がある何人かの社員も加入させた。1年後彼女らがクラブの運営方法をある程度理解したところで社内にクラブを設立した。最初は半強制的に参加させられているような感じだったが、最近では私が不在でも皆キャアキャアと楽しそうにやっている。

私が社内クラブに期待したことは、社員が1) 自信と良い意味での自尊心を高めること、2) 自分の考えを順序立てて分かりやすく人に伝えられるようになることであったが、面白いことに、これらの効果は意外にも運転手やお掃除係等のサポータースタッフにおいてより顕著に現れた。

普段あまりスポットの当たらない仕事をしている人が、政治や宗教等ちょっと難しいことに関して、人前で発表できるような確固たる主張を持っているというのが新鮮な驚きであった。一度マイクを握ってしまえばその人が主役である。場を仕切る権利を得ると皆何かしら話したいことはあったのだ。時には、言っていることと、普段やっていることが違いすぎて失笑を漏らしそうになることもあるのだが、それもぐっとこらえて耳を傾けるのは楽しい。今まで職場で見せたことのないような自信と喜びに輝いた表情は見ている方も鼓舞される。話を聞いてもらえる、注目されるということで、人はこんなにも変えられるものなのだ。

6. 何故日本とインドネシアの常識が違うのか

最後に日本人とインドネシア人は何故時として共通の価値観を持つことが難しいのか、私なりに到達した結論を分かち合いたい。

日本とインドネシアでは仕事に対する考え方が根本的に違う。私たちは何のために働くのか？もちろん第1には生活のためであるが、インドネシア人にとって仕事や労働というものは極力避けるべき必要悪であるかのように見える。

何故そのように見えるのか？ひとつにはインドネシア人は「疲れる」ことを極力避けようとする。高校生の女の子たちのキャンプについて行った時のことである。緑豊かな自然に囲まれて、開放された高校生たちはキャアキャアとはしゃぎまわっている。先生たちが彼女らを注意する時の言葉は「疲れるからやめなさ

い。」である。何故かと尋ねれば疲れると病気になるからということであった。熱帯地域は細菌も活発で病気にもなり易い。疲れることでも免疫力を落とすと病気にかかり易くなり、それが命に関わることもあるだろう。「疲れるとはやめなさい。」というのは古くから伝わる生活の知恵なのだろう。

インドネシアの人は歩く速度がゆっくりだが、その速度は私が Dengue 熱にかかった時にふらつきながら歩く速度とほぼ同じだ。つまり、極力エネルギーを消費しないような歩き方をすることが普段から習慣化されているのである。

疲れるのが悪なのであるなら当然働くことも悪であるはずだ。外国から「Lazy」のレッテルを貼られるせいか、インドネシアでは学校などでも勤勉勤労であるように教えてはいるが、それはあくまでも建前であろう。本音では大人も皆疲れることはしたくないのである。

働きたくないと考えるのは果たして悪いことだろうか？日本では働きたがらない人間は社会のお荷物と見なされ尊敬されないが、本当のところ、日本人だって楽をして生活したいのではないだろうか？楽というのは最低限の労力で欲しいものを得るとのことだ。人間が発明するのは技術によって楽をするためではないのか？歩く代わりに車を使う。人力で作業する代わりに機械を使う。仕事や生活が楽になるのは決して悪いことではない。楽をしたいというのは人間の自然な欲求である。

日本やいわゆる先進国と言われる地域に暮らす人々は、生活のために働かざるを得ず働いている。そもそも南国の人たちは生活環境に恵まれているから少ない労働で生命の維持が可能である。気候は年中温かく、裸でも宿無しでも凍え死ぬ心配はない。緑は生い茂り、果物は放っておいても自然に生るので、食べ物に困ることもない。あえて労働することの必要性が低いのである。それに対して日本の自然環境では冬があるから、蓄えをして、計画的にやらないと命が危険にさらされる。だから「働く」ことを善であると教える。現代では技術の進歩や社会保証制度の充実で、昔ほどの労働をせずとも生きていける環境になりつつあるが、その分勤勉さにおいては過去の世代と比べると劣ってきているのではないか。

インドネシアは「楽をしたい」という人間の自然な欲求が実現し易い場所である。そもそも太古の昔、ま

だ我々の先祖から猿の尾が取れたばかりの頃、冬を越さなければならないような自然環境が厳しい場所に彼らは住んでいなかったに違いない。南国の生活が楽な場所に住んでいたことであろう。人口が増え、人類がグループに別れて暮らすようになるとグループ間に争いが起きる。その時に力の弱いグループはもといいた環境の良い場所から追い出されて、環境の悪い場所に追いやられたことだろう。追いやられた弱いグループは環境に適応するために工夫をしなければならなかったはずだ。そして悪い環境に適応したところでまた争いが起こり、もっと環境が悪い所に追いやられる。必要は発明の母である。いわゆる先進国で技術が進んだのは厳しい環境に適応するための工夫が改良を重ねただけのことではないのか。

我々は時々勘違いをしないだろうか。人間には優劣があるのではないかと。生まれた場所や民族によって優秀な人間とそうでない人間に分かれるのではないかと。仮にそうであるとして、元々優秀だったのは南の楽な地域に定着し続けた人々ではなかったか？北方に追いやられた民族の先祖は負け組だったのではないのか？そして難しい環境に適応するという必要に迫られて働かざるを得ず、働くこと＝善という方程式をカルチャー化することで共同体の維持を図ってきただけではないのか？

説明が遠回りしてしまったが、要はその国の労働観というのは環境によって自然に培われてきた知恵のようなものではないかということである。インドネシアの人々にとって労働＝悪であるのは、免疫力を落とさないための祖先の知恵なのではないのか。日本人が勤勉に働くのは自然環境に適応するためにやむを得ず定着したカルチャーではないのか。

だとすれば、決して彼らを日本の物差しで測って見下げたりしてはいけない。これは私が彼らとのコミュニケーションを図る上で常に自戒していることである。

むすび

インドネシアにお世話になって約 20 年、インドネシアのお役に立つつもりで開業したが、結局一番勉強になったのは自分自身であった。国の外に出て文化の違う人々に囲まれて仕事をするとなしに、ここまで深くコミュニケーションについて学ぶことはできなかったであろう。しかし、これらのコミュニケーショ

ンスキルは何も異文化理解のセッティングに限らず、同国人同士のコミュニケーションにも役立つものである。私の経験談が皆様のコミュニケーション改善の参考になればそれ以上の喜びはない。

本稿では触れなかったが、コーチング、トーストマ

スターズの他に、Myers-Briggs Type Indicator も人間理解にたいへん役立つツールであった。書籍等多数出ているのでご紹介するに留めておく。

(原稿受領 2017. 6. 5)

日本弁理士会の
『特許出願等援助制度』をご活用ください

～優れた発明・考案・意匠の創作を応援します～

JPAA
Information

特許出願等援助制度とは？

有用な発明や考案、意匠の創作が、経済的な事情によって世の中に活用されることなく埋もれてしまうことがないように、日本弁理士会が必要とされる費用の全部又は一部を負担する制度です。

援助対象者は？

発明者や教育機関、中小企業等が対象です。

援助の費用は？

必要となる、弁理士の報酬、費用及び特許庁の手数料の合計を超えない範囲で負担します。

援助の条件は？

日本弁理士会が審査を行い援助の可否を決定します。(※詳細は右の「利用の流れ」)

利用の流れ

申請

↓

審査

↓

審査結果の通知

↓

援助が決定したら
弁理士の選定

↓

契約

↓

援助の開始

特許出願等援助制度の詳細、申請書様式のダウンロードは日本弁理士会のホームページで

検索