

創業からの40年間を振り返り、 2030年代の創英に思いを馳せる

知財の匠集団「創英」 創業者 長谷川 芳樹



■はじめに ～徒手空拳からの出発～

この度、創英は創業40周年を迎えることができました。これもひとえに、長きにわたりご愛顧くださるお客様、そして私たちを支えてくださった関係者の皆様のおかげです。

この場を借りて、心より厚く御礼申し上げます。創業者として最後の寄稿となる本稿では、これまでの道のりを振り返り、未来の創英に馳せる思いを綴らせていただきます。

私が個人事務所の看板を掲げたのは、1986年2月1日のことでした。前年のプラザ合意による急激な円高で日本経済が大きく揺れ、その後の金融緩和が株と土地のバブルを膨らませていく、まさに激動の時代の幕開けでした。

知財実務経験も4年足らず、依頼人は事実上ゼロという「徒手空拳」のスタート。会社四季報を片手に、見知らぬ企業の代表電話にかけ続ける毎日でした。そんな中、旧知の方々からいただいた温かい励ましやご紹介に支えられ、バブル崩壊が始まる前に何とか経営を立ち上げることができたのは、幸運以外の何物でもありません。

■株式会社スタイルの専門家集団へ

創業から2年後の1988年、私は旧知の3名の弁理士を迎え入れてパートナー制を導入し、事務所名を「創英」と改めました。この時に掲げたのが、「株式会社スタイルの専門家集団をつくる」というビジョンです。専門家が個人の才覚だけに頼るのではなく、組織として永続的に価値を提供し続けるためには、所有と経営が分離された株式会社の仕組みが理想だと考えたのです。

所長を代表取締役、パートナーを取締役に見立て、持ち株比率を49：17：17：17としつつ、将来の株式所内公開

を視野に入れたこの構想は、当時としては異端だったかもしれません。しかし、このビジョンがあったからこそ、創英は個の集合体ではなく、一つの理念を共有する組織として成長できたのだと確信しております。

■20周年の誓い ～知財事務所モデルの4本柱～

創業から20年が経った2006年、本誌「創英ヴォイス」に「知財の匠集団『創英』」と題した一文を寄せました。大量特許出願の時代が終わりを告げ、知財の役割が大きく変わろうとしていた当時、私はこれからの知財事務所が目指すべき姿として「4つの柱」を掲げました。

1. 多彩な専門家の有機的連携
2. 最先端情報技術の高度利用
3. 知財創造立国を支える人材の育成
4. 知財支援のグローバル展開

この「知財事務所モデルの4本柱」は、その後の創英の歩みを方向づける羅針盤となりました。そして、この4本柱の実現に邁進した後半の20年間は、創業期に描いた「株式会社スタイルの専門家集団」というビジョンを完成させ、次の世代へバトンを渡すための時間でもありました。

■4本柱の実現、そして新しい専門家集団の誕生

後半の20年間もまた、変化の連続でした。2008年のリーマン危機を乗り越えるために実施した「品質の三原則」を軸とする業務改革。2010年の丸の内移転を機に推し進めた抜本的なペーパーレス化。これらは「最先端情報技術の高度利用」を具現化する試みでした。

IT、ネットワーク、ペーパーレス化を三位一体で進めたことで、京都、福岡、さらにはパンデミック下で開設した首都圏の分散拠点を繋ぐ「拠点分散型のネットワークオフィス」が実現しました。これにより、自主・自律的に働く資格や実務力や実績を備えた所員は働く場所を必要以上に縛られず、お客様の近くで、より柔軟に働けるようになりました。

こうした変革の原動力となったのが、「人財」です。創業30周年を迎える頃には、海外研修や国際会議への派遣を通じてグローバルな視点を持つ人財が育ち、「知財支援のグローバル展開」は新たな次元に入りました。

そして2018年、私は「知的創造サイクル推進」をミッションとする特命ジェネラルマネージャー(特命GM)に、複数の30歳代弁理士を任命しました。彼ら若い世代の力は、2020年のパンデミックという未曾有の危機において、遺憾なく発揮されました。全所的なリモートワークへの移行、首都圏で6か所の分散拠点の迅速な展開など、彼らのリーダーシップなくして、この難局を乗り越えることはできなかったでしょう。

この経験を通じて、私は確信しました。新しい時代の、新しいスタイルの専門家集団が、創英の内部から確かに生まれている、と。創業時に私が夢見た「多彩な専門家の有機的連携」は、若い世代の手によって、かつての私には想像もできなかった形で実現されつつあります。

■「逃げ切れない世代」に未来を託す

昨年2月のオール創英会において、特命GMとして活躍し、特に大きな貢献を果たした柳康樹、中塚岳の両名を特命EM(エグゼクティブマネージャー)とし、彼らを中心とする新体制で創英を弁理士法人化する方針を発表いたしました。

73歳の私が、40歳代中心の中堅幹部へと一気に世代交代を決めたことをお伝えすると、お客様や関係者の皆様からは驚きの声が上がりました。「なぜ、経験豊富な50歳代や60歳代の副所長や幹部を飛ばして、次世代を選んだのか？」という疑問です。

もちろん、ベテラン層の能力や貢献を否定するものではありません。しかし、この決断には明確な理由があります。それは、現在進行しているパラダイムシフトの大転換に対

する「対応力」と「柔軟性」の問題です。

人間は誰しも、加齢とともに保守化していく傾向があります。例えば、今まさに世界を変えようとしている「AI(人工知能)」への向き合い方を例にとってみましょう。

60歳代は、AIが本格的に職業を脅かす前に引退を迎える「逃げ切り」世代という意識がどこかにあります。50歳代もまた、「何とか逃げ切れるかもしれない」という意識を持ちがちです。

ところが、40歳代以下の世代にとって、AIはもはや避けて通れない現実です。彼らはAI活用時代から逃げ切ることとはできず、覚悟を決めて立ち向かい、それを使いこなしていくしか生き残る道はありません。

AIの進化に直面する次世代の特許事務所経営には、「逃げるのができない、立ち向かいの世代」の覚悟が必要不可欠です。だからこそ、私はあえて50歳代・60歳代を飛び越え、私よりも30歳も若い、この「立ち向かいの世代」に未来を託すのが最善であると判断いたしました。

■未来へ ～第二世代の創英に思いを馳せて～

これをもって、創英は名実ともに第二世代へと進化し、私の創業者としての役割は、ここで一つの区切りを迎えます。40年前、私が一人で始めた事務所は、今や多くの仲間が集う「知財の匠集団」となりました。創業時に掲げたビジョンをやり遂げ、信頼できる後進にバトンを渡せることを、心から誇りに思います。

2020年代後半、そして2030年代へ。世界は想像をはるかに超えた姿になっているでしょう。その中で、第二世代の創英を担う知財の匠たちは、最先端のAIを頼れる「相棒」として駆使し、人間にしかできない創造性や共感性を発揮しながら、より人間らしく働き、国内外の知財の発展に貢献してくれるはずです。

これからの創英がどのような未来を創造していくのか。私はもう、多くを語ることはいたしません。ただ、創英という船を降り、一人のOBとして、その航海を静かに、そして楽しみに見守っていきたいと思っております。

40年間、本当にありがとうございました。