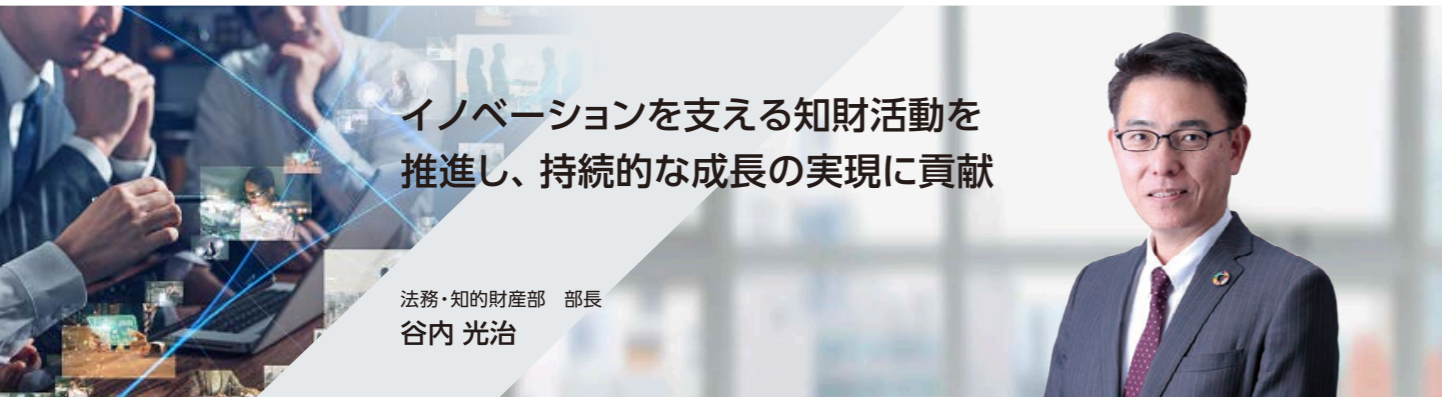


知的財産への取り組み



イノベーションを支える知財活動を推進し、持続的な成長の実現に貢献

法務・知的財産部 部長
谷内 光治

ロームの中期経営計画では、グローバルメジャーとして売上高1兆円、パワー・アナログ半導体でトップ10に入ることが掲げられており、知的財産戦略においても「パワー」「アナログ」にフォーカスした取り組みが行われています。SiCに代表されるパワーデバイス事業やLSI事業のASSP戦略TOP10製品など、戦略的に売り上げを伸ばす分野で、市場での競争優位性を確保するために、質、量共にふさわしい知的財産ポートフォリオを構築していく必要があります。ま

た、売上高・利益を下支えする生産分野でも、更なる生産性・信頼性向上を目的として、IDMの強みとなるノウハウの創出を推進していきます。

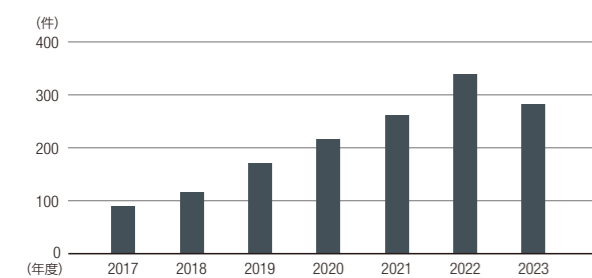
稼ぐ力を高めていくには、特許やノウハウなどの知的財産を、付加価値や競争力の源泉につなげることが重要です。ロームでは特に若手社員を中心に、発明者育成に力を入れており、継続的な発明創出によりグローバルメジャーの実現を目指します。

グローバルメジャーの実現に向けた知的財産戦略

ロームが採用しているIDMの強みは、技術のすり合わせにより、生産性・信頼性を向上させられるという点です。「回路設計」「レイアウト」「プロセス」からなる半導体製造のすり合わせ技術は、長年培われたノウハウであり、ロームが持続的に成長をする上で、最も重要な知的財産です。

ロームでは2016年度から、ノウハウを属人化させず共通の知恵とするため、社内データベースに登録して活用しています。ノウハウの登録件数は年々増加しており、2017年度には100件

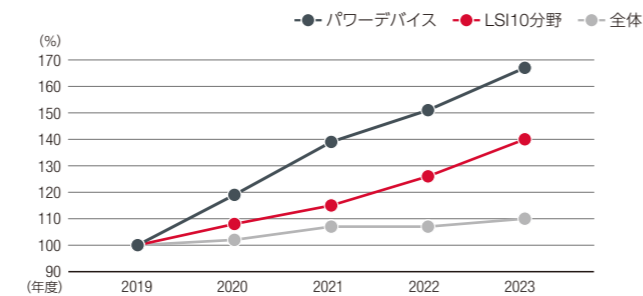
ノウハウ保有件数



未満だったものが、2022年度には300件を超えました。登録されたノウハウは標準書、ガイドライン、デザインルールなどに展開され、量産フロー、装置、ツールなどへ組み込まれ、信頼性、生産性の向上につながっています。

戦略としては、SiC、IGBT*、GaN*などのパワーデバイス関連、LSIにおけるASSP戦略TOP10分野にフォーカスし、これらの高付加価値を実現する技術発明を特許として権利化することで、競争優位性の確保を図っています。

ローム重点分野の2019年度からの保有特許増加率



マテリアリティ | 文化の進歩向上につながる技術の進化 | リスクマネジメント

▶ 2023年度の実績・KPI P.27

* は用語集に掲載

知的財産戦略を支える人財の確保と育成

ロームでは継続したイノベーション創出には若く柔軟な頭脳を育てることが重要との考えから、2016年度から若手技術者の知財創造マインドを醸成する取り組みを実施しています。入社5年目までに特許出願、あるいはノウハウ登録を行った技術者に対し、発明新人賞を授与し、表彰する制度があります。直近6年間で入社5年目までの若手の届出人数は約2.5倍に増えており、イノベーション創出の芽は確実に根付いています。

発明を創出するためには、その分野において相当の技術力を持たねばなりません。ロームの売り上げに貢献した特許ランキングを作成し、その特許技術が生まれた背景や着想ポイントを他の技術者と共有することで、発明力の土台づくりを図っています。

グローバルメジャーの実現には、グローバルに活躍できる知財

持続的成長に向けて特許を積極的に出願

半導体業界においては、売り上げの市場シェアと特許件数には相関関係があるため、ロームが2030年度にパワー・アナログ半導体でトップ10を目指す計画であることから、各年の目標出願件数を設定しています。ロームの売上シェアに対するUS特許件数を把握し、競争力が十分保てる数を出願していくことを、特許出願戦略の基本としています。

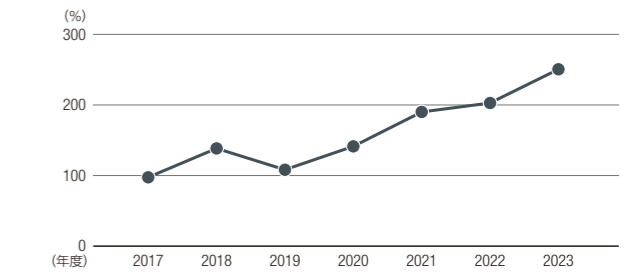
重点技術分野においては、自社出願だけでなく、外部からの特許権の調達も実施しています。また、事業環境の変化に伴って未活用となっている特許については、売却やライセンスなど

知的財産ガバナンス体制

知財部長が会議体のリーダーとなり、事業本部責任者及び数名の上席執行役員で構成される知財戦略会議を年4回開催しています。会議では、全社の知財戦略について議論及び策定を行っています。策定された知財戦略は社長を含む執行役員が出席する経営執行会議で年に1度報告され、知財経営の指針となっています。経営執行会議で審議された重要事項は取締役会にも報告され、取締役が直接、知財を監督できる体制となっています。この知財戦略方針は事業部とも共有され、トップダウンで知財戦略を推進しています。さらに、研究・開発・製造の部長クラスで構成される職務発明専門部会が中心となり、知財戦略会議と連携し、ボトムアップで新規の発明創出、その発明の知的財産化を奨励しています。毎年、規定に達した発明者を表彰しており、インセンティブによりロームで生まれる発明の知的財産化を後押ししています。

パーソンの育成も不可欠で、Off-JT/OJTの両方で、体系的に進めています。さらにスキルやキャリアパスについて半年ごとに上司と部下との対話を実施し、各メンバーのスキルアップを推進しています。

入社1～5年目までの発明者人数の割合推移



※1 2017年の人数で各年の入社1～5年目までの発明者人数の割合を算出
※2 本社の従業員

を通じて収益化を図っており、適宜、特許の入れ替えを行いながら、知財ポートフォリオの強化に努めています。

グループ全体の保有特許件数推移

