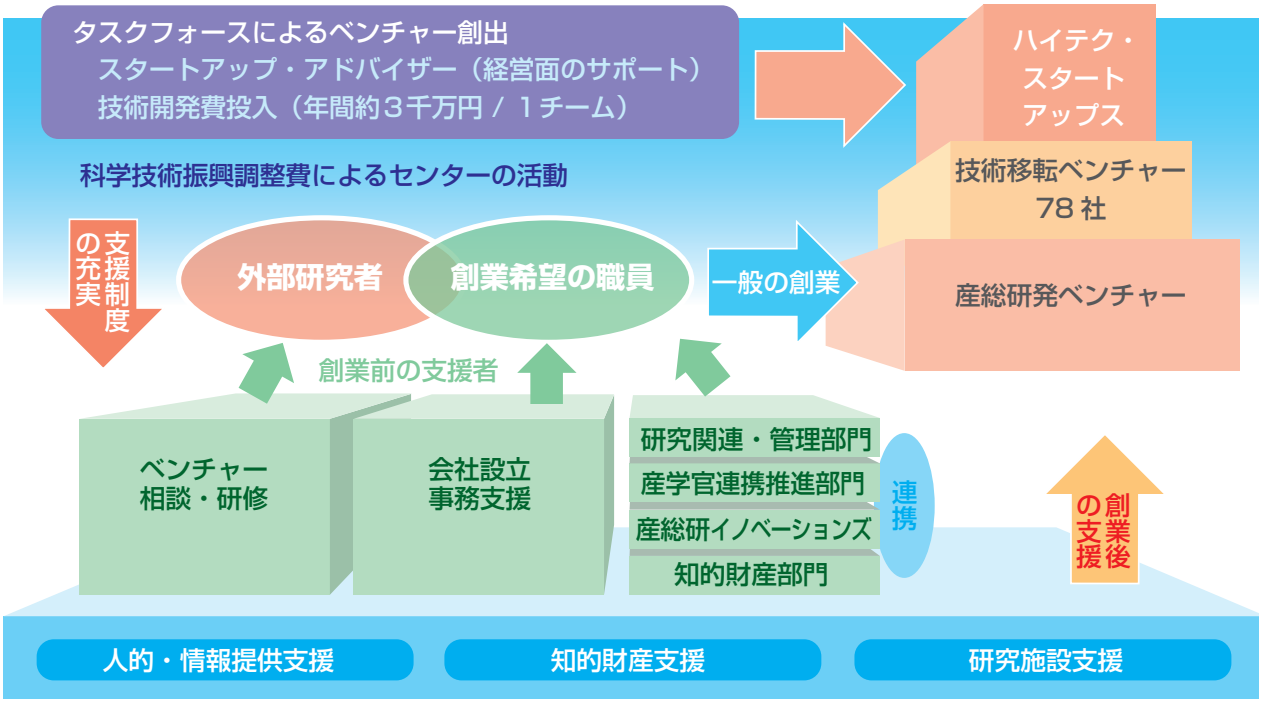
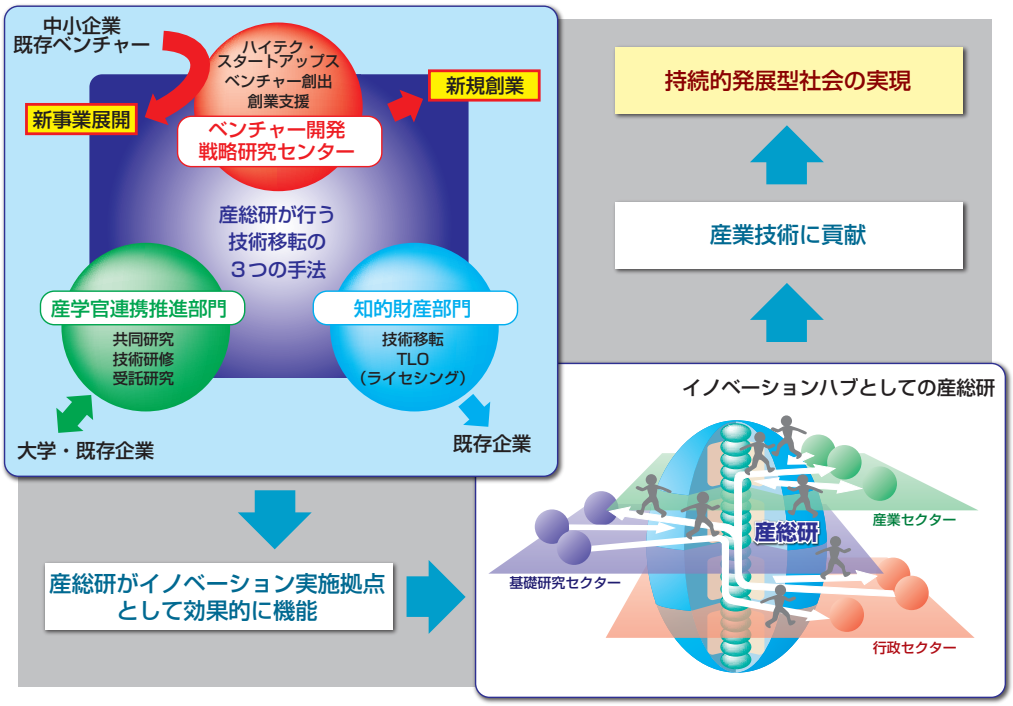
ベンチャー開発戦略研究センターの活動と創出システム

研究成果を移転する手段には共同研究、ライセンシングと研究者自らが創業に関与し積極的に技術移転するベンチャーがあります。ベンチャーの創出には、研究者が積極的に取り組まなければなりません。公的機関として研究成果を次々にあげていく研究者が、一定期間成果を移転するために事業化活動に注力することは研究者にとって大きなリスクです。研究者は研究所の貴重な資源で、研究成果を次々と産業技術に役立てていかなければ研究所の存在意義そのものが疑われてしまいます。いかに立派な設備や装置を備え予算があっても研究者による成果をあげられなければ研究所として成り立ちません。研究所にとっても、研究者にベンチャーという形で自ら技術移転を行うよう促すことは大きなリスクとなります。また、公的機関が公的資金を用いて得た成果を技術移転するためにさらに公的資金を投入することについてはなかなか理解を得られないものです。そして、ベンチャー創出は研究者自らが熱意と信念をもち積極的に関与してもなかなか成功しないというリスクもあります。公的研究機関の制度面でも兼業や利益相反、知財実施契約などさまざまな障害があります。

このような状況の中で、産総研は平成14年度科学技術振興調整費「戦略的研究拠点育成事業」の採択を受け、「ベンチャー開発戦略研究センター」を独立した組織として設置しました。理事長をセンター長としてベンチャー創出の実践を通じて産総研の制度改革、研究者と経営者の意識改革を促し、事業期間終了後は事業の目的である「戦略的研究拠点」として産総研が持続的かつ自立的に機能するよう取り組んできました。この活動のなかで、公的研究機関が技術移転を効果的に実行していくために必要なさまざまな制度を整備し、創業前支援、創業後支援を充実してきました。最終年度の終盤をむかえ、産総研のプロジェクトとしてのベンチャー開発戦略研究センターが取り組んできた“研究者によるベンチャー創出”の成果を紹介します。



産総研のあらゆるポテンシャルを活用してベンチャー創出を支援



ベンチャー創出支援が抱える課題と提言

産総研がこの研究課題に取り組むにあたり、公的機関がハイテクをベースにした急成長型ベンチャーを日本で成功させるために障害となる点を抽出しました。ビジネスの成功や事業化計画推進には優秀な経営人材が必要で、この人材の確保と積極的な関与をどのような形で引き出すかという点が大学発ベンチャーにも共通した難しい問題です。さらに実際の運用上で明らかになったことは、産総研で雇用するとしても優秀な経営人材確保のためにどのようなインセンティブを提供するかが課題となりました。この解決のために経営人材の株式所有・兼業のガイドラインを設定しました。

平成18年度は、運用結果を基に、産総研のベンチャー創出施策について、東京大学の国際産学官共同研究センター副所長である渡部俊也教授に、外部有識者の意見の取りまとめを依頼しました。委員会を設置して米国人を含む12名の外部有識者の知識を集約して検討を行いました。そのために実際の運用経験を基に下記の問題意識を検討の前提としました。

● 米国などと異なり、人材の流動性の低い日本では、優秀な経営者候補を見つけ出すのは容易ではない。
● 自主的な事業として限られた予算でベンチャー開発戦略研究センターの運営を行うにあたり、人件費をはじめとする経費の効率化が求められる。

委員会では、経営人材の発掘手段、教育・育成、インセンティブ設計の観点から討議を行いました。その結果、産総研が雇用した経営人材が参画する起業制度を発展させるために、次のような多様なオプションを持つことが重要であるという提言がまとめられました。

● 経営人材の機能や役割を再整理して、アドバイザーと、経営者候補のそれぞれの役割について、職務の意義や魅力を捉えなおすとともに、ステータスを確立すること。
● 経営人材の発掘方法として、経営者マインドをもった企業社員の発掘、ビジネススクールの活用、商社との連携などの可能性があること。
● トップクラスの完成された経営者候補だけでなく、経営ノウハウに関する教育の余地があるミドルクラスの経営者候補にも門戸を開き、同時に既に雇用している経営人材も対象に含めて教育プログラムを実施すること。
● 米国や豪州の大学で行われている「アントレプレナー・イン・レジデンス」の制度を参考に、経営チームの指導者クラスの人材にボランティアとして協力を仰ぐ体制の導入を検討すること。

今回の提言を活かして今後の運営を進めていくことで、産総研のシステムが一般化され公的機関や大学等へ普及することが期待されます。